

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

Equality of Opportunity



ANNUAL REPORT 2003



Freedom from Discrimination

Bilingual Web-site

www.gov.mb.ca/hrc

**The Manitoba
Human Rights
Commission**

Winnipeg

7th floor - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8

Ph: (204) 945-3007
Toll Free: 1-888-884-8681
TTY: 945-3442
Fax: 945-1292
e-mail: hrc@gov.mb.ca
collect calls accepted

Brandon

Provincial Government Building
340 Ninth Street
Brandon, Manitoba R7A 6C2

Ph: (204) 726-6261
Toll Free: 1-800-201-2551
TTY: (204) 726-6152
Fax: (204) 726-6035
Collect calls accepted

The Pas

2nd floor - Otineka Mall
P.O. Box 2550
The Pas, Manitoba R9A 1M4

Ph: (204) 627-8270
Toll Free: 1-800-676-7084
TTY: (204) 623-7892
Fax: (204) 623-5404
Collect calls accepted

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

2003



**ATTORNEY GENERAL
MINISTER OF JUSTICE**

Room 104
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable John Harvard, P.C., O.M.
Lieutenant-Governor of Manitoba

Sir:

May it please your Honour, it is my pleasure to present to you, the Annual Report
of The Manitoba Human Rights Commission for the year 2003.

Respectfully submitted,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Gord Mackintosh".

Gord Mackintosh
Minister

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

The Honourable Gord Mackintosh
Minister of Justice and Attorney General
Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

Sir:

We are pleased to forward to you, the Minister responsible for administration of *The Manitoba Human Rights Code*, the Annual Report of the Manitoba Human Rights Commission for the calendar year ending December 31, 2003.



Janet Baldwin
Chairperson

Table of Contents

<i>Manitoba Human Rights Code</i>	2
<i>Message from the Chairperson</i>	3
<i>Executive Director's Report</i>	6
<i>Complaint Process</i>	8
<i>Overview</i>	9
<i>Settlements</i>	10
<i>University Monitoring Report</i>	14
<i>Raising Awareness</i>	15
<i>2003 Commissioners</i>	17
<i>Organizational Chart</i>	19
<i>Statistics</i>	20

Manitoba Human Rights Code

In 1987 the provincial government passed the current Manitoba Human Rights Code. Protection under *The Code* extends to all ages. It prohibits unreasonable discrimination on the following grounds:

- Ancestry
- Age
- Ethnic background or origin
- Religion or creed, or religious belief, religious association or religious activity
- Nationality or national origin
- Sex, including pregnancy, or circumstances related to pregnancy
- Gender-determined characteristics
- Sexual orientation
- Marital or family status
- Source of income
- Political belief, political association or political activity
- Physical or mental disability

Members of other groups, which have been historically disadvantaged but are not listed above, may be able to file a complaint on analogous grounds.

The mandate of the Manitoba Human Rights Commission is to achieve equality of opportunity and freedom from discrimination in the areas of housing, employment, contracts and services available to the public. Although many of these activities fall within provincial jurisdiction, complaints against certain federally regulated entities, such as airlines, banks, telecommunications, crown land set aside for the exclusive use of Aboriginal people and the federal civil service, should be filed with the Canadian Human Rights Commission.

The Manitoba Human Rights Commission is authorized to mediate and investigate complaints of discrimination, to refer matters to adjudication, to issue binding opinions and to educate the public and promote human rights issues.

Mission Statement
The Manitoba Human Rights Commission is mandated to achieving equality of opportunity and freedom from discrimination.

Board of Commissioners

Janet Baldwin
Chairperson

Jerry Woods
Vice-Chairperson

Commissioners

Roberta Frederickson

Yvonne Peters

Fausto Yadao

Robin Dwarka

M.V. Naidu

Sheena Rae Reed

Elliot Leven

Ajit Kaur Deol

Minister
The Honourable
Gord Mackintosh

Message from the Chairperson

"I have been concerned with many things, but the underlying factor which is basic to all these concerns is human rights. Human rights and all that this phrase implies is based on the value of human worth and of personal dignity."

*Eleanor
Roosevelt*

I am pleased that the membership of The Manitoba Human Rights Commission did not change in 2003. The Board of Commissioners reflects the geographical and demographic diversity of Manitoba, and has been able to develop some expertise in dealing with increasingly complex and lengthy complaints. The mandate of the Commission is the protection and promotion of human rights in Manitoba. The Board determines the disposition of all complaints, which have not been settled, withdrawn or abandoned, oversees the Commission's activities and programs, and establishes Commission policies.

The full Board of Commissioners held six regular meetings in 2003, and two special meetings, one to discuss the continuing cases involving the accreditation of foreign medical graduates, and the other to review its own processes, in light of the practices of other human rights commissions. This latter special meeting did not propose any radical changes to our procedures, but made several suggestions for streamlining, in particular, recommending the appointment of a part-time Chair of the adjudication panel or a tribunal, better to manage the logjam of complaints awaiting adjudication.

In 2003, the Board referred thirty-three (33) complaints to Board-directed mediation and/or adjudication. The Board also reviewed reports in regard to cases with counsel and staff, pre-complaint conciliations, settlements, and withdrawn or abandoned complaints. The Commission continues to stress alternative dispute resolution processes, and in 2003 one hundred and forty-seven (147) complaints were settled at various stages.

Many complaint resolutions involve systemic, as well as individual, remedies. The complaints by the Association of Foreign Medical Graduates in Manitoba were resolved in regard to the College of Physicians and Surgeons of Manitoba, as the conditional licensing scheme is no longer discriminatory, although issues remain relating to access to residency positions. The claims by part-time workers, the vast majority of whom are women, for pro-rated, supplemental maternity-leave benefits, granted to full-time workers, have been resolved in principle by the renegotiation of the relevant collective agreements. A complaint involving the provision of an appropriate fire-warning device to a deaf condominium owner was settled. The Commission entered into a settlement with the Manitoba Theatre Centre for the gradual provision and monitoring of American Sign Language interpretation, commencing with one main stage performance in the 2003-04 season. A complaint involving the provision of services to a dyslexic client was resolved at an early stage by the development of an appropriate policy.

The Commission is exploring a more proactive approach to systemic issues, for example, by meeting with employers to discuss employment equity plans, and with police and retailers in regard to the sale of intoxicants. It is generally agreed that the best way to prevent discrimination is through human rights education. The Issues and Communications Committee of the Board, chaired by Vice-Chairperson, Jerry Woods, with the support of Assistant Director, George Sarides, and Communications Director, Patricia Knipe, oversees the Commission's education and outreach activities, detailed in this Report. The Commission conducts a series of education programs each year, including the

"For too long the development debate has ignored the fact that poverty tends to be characterized not only by material insufficiency but also by denial of rights."

UN Commission for Social Development, Thirty-sixth session, 1998/4

successful Employment Seminars. The main educational focus in 2003 was again on youth: a seminar was delivered to the Manitoba Association of School Trustees; the Third Annual Youth Conference was held on November 21, 2003, and we hope to expand this conference to Northern and Western Manitoba in 2004. Our innovative website was further developed, and our informational brochure was translated into Cree and Spanish; we hope to translate this brochures into other languages, such as Tagalog, in 2004. The Bulletin, appeared monthly with my column, *The Rights Connection*, written with Deb Beauchamp, Policy and Program Analyst.

The Commission continued to promote human rights by issuing press releases and responding to media requests. Commissioner Elliot Leven and I appeared at the House of Commons Standing Committee on Justice and Human Rights hearings in Steinbach, Manitoba, in April, 2003 in support of the right of same-sex couples to choose to marry. The Commission applied for leave to intervene in the reference to the Supreme Court of Canada concerning the legal capacity for marriage, which is scheduled to be heard in 2004.

The Executive Committee of the Board initiated a continuing correspondence with Manitoba Health, regarding the extent of the coverage provided for sex reassignment surgery, while recognizing that such surgery is considered an insured service by Manitoba Health when recommended by a recognized gender identity clinic.

The Legislative Review Committee, chaired by Commissioner Yvonne Peters, continued to press for the adoption of amendments to *The Human Rights Code* previously proposed, particularly the addition of 'social condition' as a protected ground, and the clarification of the protection of gender identity. The Committee continued its research in regard to social condition, which would allow the Commission to respond more comprehensively to discrimination based on social and economic disadvantage. The Commission also finalized its proposed amendment to the harassment section of *The Code*, to enable a complainant to name the alleged harasser as a respondent in addition to the employer, in the employment context and where the respondent is at least 16 years old. This was considered necessary, as currently, even though harassment has occurred, the employer might have taken reasonable steps to provide a harassment-free workplace, leaving the complainant without a remedy. In 2004, the Committee will develop amendments to change the Commission's reporting line from Justice directly to the Legislative Assembly; to enable the Commission to hold public inquiries, and to update the definition of "systemic discrimination" in *The Code*, as well as additional procedural amendments. We trust that the full package of amendments to *The Code* will be passed in 2004. The Legislative Review Committee will continue to consider the expansion of the section concerning discriminatory signs and statements, to address hate speech.

The Policy Review Committee almost completed the review of all our current policies interpreting *The Code*, in 2003. The Board approved the revised policies on: Defining Physical and Mental Disability; Special Programs; Employment – Age of Majority; two policies relating to Marital and Family Status; Reasonable Accommodation of Religious Belief; Closed Bond Credit Unions; Private Clubs, and Pre-Employment Inquiries. The Committee continued to work on the development of new policies, in particular in regard to Drug and

Alcohol Testing. In 2004, the Legislative Review and the Policy Review Committees will be merged.

Nationally, The Manitoba Human Rights Commission had been elected President (myself) and Treasurer (Dianna Scarth, our Executive Director) of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) from May, 2002 to May, 2003. Our Commission also hosted the 2003 Annual Conference, which was held in Winnipeg from 25 - 28 May, 2003. The Conference was called "Meeting at the Forks", and focussed on human rights issues facing Aboriginal peoples. I should like to thank Jerry Woods, Vice-Chairperson of The Manitoba Human Rights Commission, and Chair of the Conference Planning Committee and the Conference itself, for making the Conference such a success. I should also like to thank all our presenters and panelists, particularly our keynote speaker, Mr. Justice Murray Sinclair. CASHRA continues to be preoccupied with its own role and structure, particularly whether it should take public positions on national human rights issues.

Dr. Israel Asper spoke to the 2003 CASHRA annual meeting about his vision for the Canadian Museum for Human Rights at the Forks, which had just been officially announced. We offer our condolences on the death of Dr. Asper, but hope to establish a co-operation partnership with the Friends of the Canadian Museum for Human Rights, to realize his legacy.

*"The difference
between
perseverance
and obstinacy
is, that one
often comes
from a strong
will, and the
other from a
strong won't."
Henry Ward
Beecher*

As well as the many other partnerships detailed in this Report, we worked with the University of Winnipeg, the Court Challenges Program, and the United Nations Chair and Resource Centre to bring Mary Robinson, the former President of Ireland and the former United Nations Commissioner for Human Rights, to Winnipeg in June, 2003, to receive an honorary doctorate from the University of Winnipeg, and to promote the international protection of human rights as an essential part of globalization.

The challenge in 2004 for the Commission will be to fulfill our mandate despite decreasing resources, particularly in regard to human rights education, and in the North. We have no dedicated education position, and our investigation officers are carrying increasing caseloads with staff losses in Winnipeg and The Pas. We will hold a further Strategic Planning session to update the objectives identified at the start of my term as Chairperson in 2001.

I should like to thank all members of the Commission's Board and staff for their work and support throughout the year. Delegates to the CASHRA Annual Conference remarked on the collegiality and teamwork of our staff and Board. In particular, I should like to thank Donna Seale, our former Manager of Investigation and Mediation, and wish her well in motherhood, and to welcome her successor, Paula Hamilton. As always, I should like to express my appreciation to Jerry Woods, Vice-Chairperson, Dianna Scarth, Executive Director, and Aaron Berg, legal counsel to the Commission, for his wit and wisdom.

Janet Baldwin

Executive Director's Report

*"Surely the day
will come when
color means
nothing more
than the skin
tone, when
religion is seen
uniquely as a
way to speak
one's soul;
when birth
places have the
weight of a
throw of the
dice and all are
born free..."*

*Josephine
Baker*

There are 3 components to the mandate of the Manitoba Human Rights Commission under *The Human Rights Code*: to promote human rights, to design and deliver public education programs, and to enforce the provisions of *The Code* through its complaint processes. These responsibilities are closely interwoven within the Commission's day-to-day activities. A review of the data gathered at the end of the year shows that steady progress was made toward achieving its long term objectives of increasing education and outreach activities, improving complaint resolution processes, and becoming more proactive in raising awareness of human rights.

A total of 274 formal complaints were filed in 2003. Another 62 complaints were resolved informally, by way of pre-complaint conciliation. This total of 336 complaints reflects a slight increase over the 319 complaints the previous year. The three major activities in which the Commission has a mandate to enforce *The Code* are employment, housing and public services. One of the most significant trends in the past decade has been the increase in the volume of complaints filed in employment. Ten years ago, the 1993 Annual Report statistics revealed that employment complaints were in the range of 44% of the total. By 2003 however, complaints of discrimination and harassment in the workplace represented 75.9% of the formal complaints filed. This fact has led to the establishment of one of the major areas of the Commission's education programs - a series of workshops and seminars designed to inform employers about their rights and obligations under *The Code*. As a general practice, as well, the Commission's mediators strongly encourage the parties to consider including terms in their agreements, which go beyond an individual complaint, to reflect systemic resolutions. For example, some employers may agree to ensure that managers will participate in the Commission's education programs or to develop anti-harassment or accommodation policies. This approach to settlements not only illustrates the remedial philosophy underlying *The Human Rights Code*, but also meets the objective of taking steps to prevent future incidents of discrimination.

Another trend noted in complaints filed during 2003, was a significant increase in complaints based on mental and physical disability, an increase that has been steady and incremental over the past decade. In both 1993 and 1994, the percentage of disability complaints filed with the Commission was 19%. By 2003, this figure had reached 40%. The majority of disability complaints raise allegations that employers or service providers have failed to offer reasonable accommodation of special needs, which are based on a protected characteristic in *The Code*. This topic has been addressed within the past few years in the *Meiorin* and *Grismer* decisions of the Supreme Court of Canada. The Commission's seminars assist employers and service providers deal with the implications of recent court and tribunal decisions.

In the area of complaint resolutions, one positive outcome noted during 2003 was that the percentage of complaints under investigation, which was more than one year old decreased from 19% to 14.8%.

The Commission also continued to ensure that a range of options by which complaints could be resolved were offered. The statistics gathered for 2003

*"Good fortune
is what
happens when
opportunity
meets with
planning."*

*Thomas
Alva
Edison*

demonstrated that complaints are resolved faster when mediation or conciliation is utilized early in the complaint process. For example, pre-investigation mediations were completed within an average of 59 days, while Board-directed mediations, which occurred after investigative reports had been considered, took an average of 95 days to complete.

We are pleased to report that the settlement rate in 2003, when the pre-complaint, pre-investigation and Board directed mediation figures are combined, exceeded 50% of the complaints which were disposed of during the year, and a relatively low number (18%) were withdrawn or abandoned. This is in contrast to the year 1995, when 19% of formal complaints were settled, and 51% were withdrawn or abandoned.

In addition to emphasizing education for employers, the Commission has chosen to focus on programs for youth. Many young people face discrimination and harassment in their daily lives. We also believe that it is important to expose young people to information about human rights in their formative years, while attitudes are developing.

The most successful educational activity for young people has proven to be Youth Conferences, which were first undertaken in 2001. The third annual youth conference, held on November 21 in Winnipeg, was very successful. The Commission plans to increase the number of youth conferences offered each year, and to expand the venues to include rural areas. As in previous years, highlights of the youth conference can be viewed on our website feature MHRC TV.

The Commission also undertook outreach and public education in collaboration with other organizations, such as the Canadian Human Rights Commission. Displays by the two commissions marked important human rights events during the year. As well, on December 10th, 2003, the annual Human Rights Commitment Award was presented, in collaboration with the Canadian Human Rights Commission, The Manitoba Association for Rights and Liberties, and the Community Legal Education Association of Manitoba, to Winnipeg Harvest. For the first time, a youth award was also presented to Youth Helping Youth.

Several members of our staff retired or resigned to undertake new opportunities during the year. I wish to acknowledge the contributions made by Elizabeth Bennett and Roger Young, who retired after a combined total of almost 60 years of government service. Donna Seale, who was seconded from Civil Legal Services, Department of Justice, to be Manager of Mediation and Investigation, left the Commission in July to prepare for the arrival of twin daughters, and Don Pranteau, our Northern human rights officer, accepted a position as a hearing officer with the Residential Tenancies Branch. They will all be missed, and we wish them good luck and happiness in the future.

Dianna Scarth

Complaint Process

Manitoba Human Rights Commission

When the Commission is first contacted

- The intake unit is the first point of contact when someone calls or drops by the Commission.
- The person may be provided with information on the Commission and the *Human Rights Code* or directed to another agency, if the matter does not fall within *The Code*.
- After establishing that the complaint falls within the Commission's jurisdiction, the intake staff will attempt, in some cases, to resolve matters informally usually over the telephone. This is called pre-complaint resolution.
- If pre-complaint conciliation is not appropriate or does not result in a resolution, a written complaint will be prepared by the intake staff, registered and sent to the respondent.

After a complaint has been formally registered

- The parties are offered an opportunity to resolve their complaint through a voluntary resolution process called pre-investigation negotiation facilitated by one of the Commission's specially trained mediators.
- All pre-investigation negotiations are confidential and are conducted on a neutral, without prejudice basis.
- Complaints not resolved by pre-investigation negotiation will proceed to a full investigation by the Commission's investigators. The investigation may include interviews and documentation review.
- Once an investigation is concluded, investigators prepare a report of their findings and make a recommendation to the Board of Commissioners as to whether or not the complaint should proceed further.
- At any time during the investigation process, the parties may explore voluntary resolution with one of the Commission's mediators.

Once a complaint has gone to the Board of Commissioners

- The Board is free to accept, reject or modify investigators' recommendations.
- The Board may dismiss a complaint.
- The Board may direct mediation to be undertaken to settle the complaint.
- The Board may ask the Minister of Justice to appoint an independent adjudicator from an established roster.
- The adjudicator convenes a public hearing, hears the evidence and issues a written decision as to whether there has been a contravention of *The Code*.

Overview

A total of 499 files were opened in 2003. Files are opened when a complainant requests that an allegation, which appears to have the basis for a complaint and falls within the jurisdiction of the Manitoba Human Rights Commission, be pursued.

Pre-complaint resolution was attempted with 397 files, 62 of which were resolved successfully. The average length of time that a file spent at the pre-complaint stage in 2003 was 20 days.

Of the total files opened in 2003, 274 resulted in formal complaints being filed with the Commission.

During the year, the mediation team was assigned 242 formal complaints for the purposes of pre and mid-investigation negotiation and 55 of those complaints were resolved successfully in 2003. (39 in pre-investigation and 16 in mid-investigation). Pre-investigation negotiations were, on average, completed within 59 days in 2003, while mid-investigation negotiations took, on average, 50 days.

The investigation team was assigned 208 formal complaints in 2003. During 2003, the team completed investigations and prepared investigation reports with recommendations to the Board of Commissioners on 117 complaints. These reports were then reviewed and considered by the Board of Commissioners and determinations were made pursuant to *The Code* (either that the complaint be dismissed or that it be referred to directed mediation or adjudication). In addition to the investigation reports, the investigation team prepared 52 reports with respect to complaints withdrawn and abandoned. The average length of an investigation in 2003 (including withdrawals and abandonments) was 9.02 months.

*"Life is a
journey, not a
guided tour."
Bryan Rehard*

In terms of overall age of the Commission's investigation files, by the end of 2003, only 14.8% of the files in investigation at that time were one year or older. This is down substantially from 19% at the end of 2002.

The advantages of pre-complaint conciliation and pre-investigation mediation become obvious when one looks at the time lines involved in these various processes. When all of the options noted above are combined, and a time calculated, the average time to process complaints in 2003, from the pre-complaint attempt to board directed mediation, was 101 days or 3.32 months.

Board directed mediation is the last opportunity for a settlement between the parties. It is a process, which occurs after a full investigation of a formal complaint has been completed and the Board of Commissioners has determined that the complaint will not be dismissed, and that directed mediation ought to occur. Twenty-one formal complaints were referred to directed mediation in 2003 with 12 cases, 5 of which were assigned in 2002, being resolved successfully. In 2003, directed mediations were, on average, completed within 95 days.

During 2003, 14 complaints were referred to adjudication, however many were settled before a hearing took place. As a result, no legal proceedings took place during the year.

In all, during 2003 the Commission closed 254 complaints. Of the 254 matters that were closed during this year, 101 were resolved prior to proceeding to investigation (i.e. in pre-complaint or pre-investigation negotiation). This means that of the matters closed by the Commission in 2003, 40% were resolved prior to an investigation even being commenced.

As of December 31, 2003, the Commission's active caseload was 299 files, which included complaints and pre-complaint matters.

Settlements

Employment

Sex – including pregnancy

A woman, who had worked for a company for over a year, left on maternity leave. A month before her leave ended, she was advised that in her absence, the company had made changes to its computer system and that it would be too difficult to retrain her. Her employment was terminated and she received four weeks severance pay. She found another job but it paid \$2,000 a year less.

She approached the Commission believing that if she had not taken maternity leave, she would have continued her employment and would not now be making less money.

With her approval, the company president was contacted in an effort to resolve this before a formal complaint was filed. The pre-complaint effort was successful, and \$2000 was added to her severance package.

Sexual Orientation

During a job interview, a man was asked if he was homosexual. He said yes. According to him, although the interview went well, he did not get the job. He filed a complaint with the Commission alleging that he was denied the opportunity for employment based on his sexual orientation.

Mediation took place and the parties entered into an agreement. The man received \$400 as general damages. Copies of the guideline for Pre-employment Inquiries are available at the Commission and on the website.

Political Activity

While at work, the complainant received a fax at his workplace concerning the possibility of his running as a candidate in the provincial election. According to the complainant, other staff also saw the fax. He said he subsequently left the office to meet with a client and on his return he said he discovered that all his files had been removed from his desk and it appeared that his desk had been gone through. He met with his manager. He claimed his manager told him his sales were poor and also spoke to him about the upcoming election. According to the complainant, the manager then asked for a list of his next day activities. The list was provided but later that day his employment was terminated. He believed he was fired because of his political activities.

While the file was pending investigation, the two parties agreed to meet, and with the mediator's assistance, try to work out a voluntary resolution. Since the

*"When one door
of happiness
closes, another
opens; but often
we look so long
at the closed
door that we do
not see the one
which has
opened for us."
Helen Keller*

investigation was put on hold, it was not necessary for the respondent to file a formal response to the complaint.

They reached an agreement with the complainant receiving \$1,500 as general damages.

Mental Disability

A woman had been working for the same company for twelve years. She suffered an aneurysm, which resulted in her missing six months work. As a result of her illness, her personality changed and she had some short term memory loss. While continuing her treatment, she experienced another unrelated medical problem and surgery was required. She was off work for another three months.

When she returned to work, she said she had booked a week vacation in July. She then took her vacation. On her return she claimed that her supervisor told her she had booked a week in August not July and was fired for dishonesty. She received three months severance upon dismissal.

She contacted the Commission stating that she believed the real reason she was fired was because of her absences due to her disability, including the point that her memory problem was behind the mix-up in vacation plans. In an effort to resolve this before a formal complaint was filed a pre-complaint resolution was attempted with the complainant's consent.

Within two weeks, the matter was resolved with the complainant receiving an additional two months severance.

Harassment - Sexual

A woman, who worked in a hotel as a cleaner, says that she was subjected to sexist comments by a hotel manager. She claimed that she reported this harassment to management but was repeatedly told to just ignore him and that he was leaving soon anyway.

Before he left however, the cleaning woman's job was terminated. She contacted the Human Rights Commission, not because she lost her job, but rather because of the lack of action in response to the harassment.

Although the company manager admitted that the woman had complained that the manager in question had been difficult, he claimed that she never told him about the sexist comments.

Nonetheless, the company was very open to adopting and communicating an anti-harassment policy and the Commission provided sample policies. One was modified and is now posted in the lunchroom and at the front desk of the hotel. The complainant was satisfied with this outcome and the file was closed.

*"The pessimist
sees difficulty
in every
opportunity. The
optimist sees
opportunity in
every difficulty."
Winston
Churchill*

Housing

Physical Disability

An owner of a condominium unit, who is deaf in one ear and has severely limited hearing in the other, requested that the condominium corporation attach, at its own expense, a strobe light feature to the fire alarm in his unit. When it refused, he filed a complaint with the Commission. He believed that the condominium's corporation's lack of action constituted a failure to reasonably accommodate his special needs based on a disability.

"We can try to avoid making choices by doing nothing, but even that is a decision."

Gary
Collins

The condominium board believed that the installation was the unit owner's responsibility. It also said that several measures were already in place to assist people in case of an emergency. Furthermore, the board questioned the effectiveness of the strobe light feature when the complainant was asleep. Experts and other evidence however, confirmed that visual signals such as strobe lights are effective and do wake people up.

Initial attempts at mediation failed to resolve the situation so the complaint proceeded to investigation. The Board of Commissioners determined that directed mediation take place and if that failed, the complaint would proceed to adjudication. This time, a settlement was reached.

Two strobe lights, linked to the central alarm system, were installed in the complainant's unit at the respondent's expense. It was noted that buildings with visual alarm systems, as well as audio alarms, could prove to be of great importance to people with hearing disabilities.

Services

Physical Disability - Systemic

Sometimes one person's complaint paves the way for others. The Commission often deals with these systemic issues and encourages resolution whenever possible. That is what happened when a deaf woman filed a complaint against the Manitoba Theatre Centre. In her complaint, she said that the theatre company had failed to accommodate her disability by not providing a sign interpreter at a play she wanted to attend.

MTC willingly entered into mediation. Although the complainant could not reach a settlement with the theatre company, the Commission was determined to move on this systemic issue and stepped in. A settlement was reached.

In the agreement, MTC agreed to accommodate the deaf community by providing American Sign Language (ASL) interpretation of a main stage production during its 2003-2004 season. The ASL interpreters will sit or stand near by the assigned set of seats. Also, a photocopy of the play will be sent to the person requesting a seat. The signed performance will be publicized and MTC will consider including one signed performance of all its main stage plays at some time in the future.

With this agreement, MTC moves to the forefront among theatres by offering a means for the deaf community to enjoy a play. It now exceeds the level of service offered by most other theatres in North America.

*"There is
nothing like a
dream to create
the future."*

*Victor
Hugo*

Ancestry

A woman who was not allowed to buy a can of hairspray at a grocery store filed a complaint with the Commission. She believed that the decision not to sell to her was based on her ancestry, which is Aboriginal. She not only took her complaint to the Commission, she also took it to the media. The respondent admitted that the incident happened but cited *The Liquor Control Act of Manitoba*, which states that it is an offence to sell intoxicants to impaired customers. He claimed that the store had been warned in the past. He admitted however, that the staff did not suspect the woman was a substance abuser but rather was concerned that she was purchasing the hairspray for someone else.

The complaint went to investigation but midway, a financial settlement was reached. As well, a company representative apologized to the woman both privately and publicly.

Family or Marital Status

A divorced couple with two children was told that the school bus, which transported their children to school, would only pick up the children from one location. This caused a problem since they shared custody, with the children staying alternate weeks with alternate parents. They did, however live in the same neighbourhood. The woman contacted the Commission saying that the school division was failing to accommodate her on the basis of family or marital status.

In an effort to resolve the issue before a formal complaint was filed, the Commission contacted the superintendent who agreed to look into the matter. The situation was resolved and it was agreed that the children would be picked up at the appropriate home on alternate weeks.

Age

A mother of a 14 year old boy filed a complaint with the Commission when she discovered that a local ice cream store barred students from a particular school during lunch hour. She believed that not allowing students from one school at a particular time constituted differential treatment in the provision of services, based on age.

The respondent however contended that access had to be denied because of acts of vandalism, disturbance and disruption of business in the past. He also believed his policy was not discriminatory since students from other schools were allowed in, and students from the affected school were allowed to enter with an adult.

Mediation was attempted and a full investigation took place. Finally the Board of Commissioners directed that the parties return to mediation. It took some time, but finally a settlement agreement, which was acceptable to both parties, was reached. Now up to five students may enter at a time to purchase food or other products. This policy is posted outside the door. In the event however, that there is a re-occurrence of destructive or illegal activity, the store is at liberty to amend this policy.

University Monitoring Report

Brandon University

"Obstacles are those frightful things you see when you take your eyes off your goal."

Henry Ford

For the fifth and final year, Brandon University has submitted its hiring data for the previous year to the Commission pursuant to a settlement agreement reached in 1999. The data has been reviewed again this year, with a view to determining whether progress has been made toward rectifying the historic under-representation of women in faculty and administrative positions.

In 1997, the Commission undertook a statistical analysis, which compared the availability of qualified women in the external workforce to the number of women in the academic ranks at Brandon University on a department by department basis. At that time, as has been noted in previous Annual Reports, there was a pattern of under-representation of women in all faculties, with the exception of Nursing.

The hiring data for the year ending August 31, 2003, indicated that there had been a total of 36 "new hires" in faculty positions during the year, of which 14 (40%) were women. This percentage was fairly consistent with the statistics for the previous year (46%), and reflects progress since 2001, when only 31% of the "new hires" were female. By way of historical overview, in January 1997, only 21% of the faculty within the classification "university professors" were women. In the year 2000, special measures were undertaken to recruit women, and a total of 54% of the new hires in the previous year were women.

The Faculty of Science was the subject of comment in the 1997 statistical analysis, as having a particularly low ratio of females to males. In the year currently under review, 4 of a total of 9 "new hires" were women, bringing the number of women in the Faculty to 36%. The overall percentage of women in Science has remained relatively consistent in the 5 years covered by the settlement agreement.

The University has also reported that in the most recent time period, "...opportunities to hire new faculty have increased, and we recently celebrated the grand opening of a new Health Studies Complex, which will accommodate the new Bachelor of Nursing Program in 2004."

In summary, it can be noted that Brandon University has made modest progress in the past 5 years towards meeting its stated objective of "...improving the status of all women at the university." However, as has been noted in previous Annual Reports, as a small university in a rural setting, Brandon University faces unique challenges when recruiting and hiring faculty and staff. The information submitted for the current year is optimistic and Louis P. Visentin, President of Brandon University writes, "We have seen a substantial growth in programs and enrolment over the past 3 years...The next few years will be a period of renaissance, renewal and revival". Although it will no longer be required to provide hiring data to the Commission, it is to be hoped that Brandon University will keep at the forefront of its agenda its undertaking to demonstrate its commitment to educational equality for all women at the University.

Raising Awareness

"It has long been recognized that an essential element in protecting human rights was a widespread knowledge among the population of what their rights are and how they can be defended."

*Boutros
Boutros-Ghali*

Public Education is an integral part of the of the Manitoba Human Rights Code, which states that "it is important that educational programs assist Manitobans to understand all their fundamental rights and freedoms as well as their corresponding duties and responsibilities to others." Although public education is provided on many fronts, in 2003 the Commission continued to focus much of its activities on employers and students.

Awareness of human rights issues is brought to the public attention through media releases, the monthly Connections Bulletin, the Commission's website, presentations, outreach activities, youth conferences, awards and educational programs.

Website

The Commission's website can be found at www.gov.mb.ca/hrc. It contains fact sheets, guidelines, the Connections Bulletin, legal decisions, *The Code* itself and information about upcoming workshops. The website also has a link to MHRC TV, an interactive site designed specifically for students. MHRC TV offers videos, quizzes and a pre-booked chat room to students and teachers across the province as a learning resource. This year a women's rights quiz was added to the menu in recognition of International Women's Day.

Presentations

There is a great need for public education, much more than the budget allows. Over time, the amount of money necessary to educate the public has diminished and too often the Commission has had to turn down presentation requests or has not been able to update and re-print information pamphlets. Nonetheless, the Commission staff made 96 formal presentations in 2003 and reached nearly 4000 people. For example, the staff of the Commission gave a three-hour presentation at the annual Manitoba Association of School Trustees (MAST) meeting in Winnipeg. Another presentation was given in both French and English to 500 students at College Jean Sauve. Human rights presentations are a response to requests from businesses, organizations, government departments and educational institutions. Audiences ranged in size from ten participants to over 500.

Educational Programs

Two of the Commission's five educational programs were updated and re-vamped in 2003. In particular its half day Harassment Workshop now includes a section on teaching supervisors how to investigate complaints in their workplace. The workshop reviews the importance of documentation, answers who should conduct the investigation, explains what questions should be asked and what steps to take before an investigation begins. The full day Employment Seminar was also changed, and now reflects the latest human rights decisions.

The other workshops offered to the public are Human Rights for Non-profit Organizations, Recent Developments in Human Rights Law and Reasonable Accommodation in the Workplace.

Youth Conference

The third annual Youth Awareness Conference was held in Winnipeg. This year the Commission presented the students with a new workshop option. Mia Momma was designed to inform students that pregnant teens and teen moms have rights. The workshop featured special guests from a local Winnipeg group called Resources for Adolescent Parents (RAP). This group not only talked to the students about their own experiences, but also put on skits and monologues. Three other workshops were also offered: Diversity without Division (bullying and harassment), Taking Care of Business (rights and responsibilities in the workplace) and Not So Trivial Pursuit (the human rights quiz). The Conference took place on November 21, 2003. The winner of the video contest was the students of West Kildonan Collegiate. Their entry was called "Poverty in Winnipeg."

Outreach

The Commission continues its efforts to keep up its outreach activities in the community. A human rights officer spends one day a week at the St. Boniface Service Centre, providing bilingual outreach and intake services. Once a month another bilingual human rights officer delivers the same service at the St. Laurent Manitoba Metis Federation Interlake Office, Winnipeg's Aboriginal Centre and the Manitoba Metis Federation Winnipeg Regional Office. As well, our northern officer continues to travel extensively throughout the North and hold regular office days in Friendship Centres and other community offices.

The Commission often takes its mobile display to such organized events as International Women's Day, Law Day and Elimination of Racism Day.

Awards

The Manitoba Human Rights Commission joined forces with The Canadian Human Rights Commission, The Community Legal Education Association of Manitoba and The Manitoba Association for Rights and Liberties in recognizing and awarding the annual Commitment Award and the inaugural Human Rights Youth Award. The 2003 awards recognized work in the field of social and economic rights as found in the United Nations *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.

The recipient of the Commitment Award was Winnipeg Harvest, which has been working towards social progress and a better standard of living for Manitobans since 1985. Since then, the people behind Harvest have spoken out on many social and economic rights issues.

Youth Helping Youth received the first ever Youth Award. Youth Helping Youth is a project developed in Winnipeg by a core of eighteen young people. Their purpose is for young Canadians to raise funds to support education in Bangladesh and Nepal. Although the group has been involved in many fundraising activities, it became most widely known for its jewelry/pop culture buttons made from baking soda and cornstarch dough.

The keynote speaker at the luncheon event was Gail Asper, Managing Director of the Asper Foundation. She spoke on the future of the Canadian Museum for Human Rights.

*"Those who
stand for
nothing fall
for anything."
Alexander
Hamilton*

2003 Commissioners

Commissioners represent the geographic, cultural, social and economic profile of Manitoba. They are appointed for a three-year term and serve on a part time basis. There are ten Commissioners, including a Chairperson and a Vice-Chairperson.

Chairperson

Janet Baldwin has an LL.B degree from the University of London, and did graduate work at the University of Warsaw, Poland, and the University of Illinois. She taught law at the University of Manitoba for 31 years. She also served as Chair of the President's Advisory Council on Women and as the Director of the Women's Secretariat, and revised the University's sexual harassment policy. Janet is a member of an Agency Liaison Team with the Red Cross for the United Way. She was elected President of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies for 2002-2003. Janet is married and has two daughters.

Vice-Chairperson

Jerry Woods is a proud member of the Couchiching First Nation. He has been a labour and social activist all of his working life, which began when he was only fifteen years old. Over the following twenty-five years, he worked as a papermaker at the Boise Cascade paper mill in Fort Frances, Ontario. For twenty of those years, he served as an Officer with the Local Union. In 1989, he became a full time National Representative for the Communications, Energy and Paperworkers Union. Jerry retired in 2002.

Roberta Frederickson is currently finishing a Family Fetal Alcohol Spectrum Disorder Support Worker Program. With this training, she will be an advocate and educator on behalf of families and children in need. Roberta was a Shop Steward with the Canadian AutoWorkers and a long time employee with the Fort Garry Hotel in Winnipeg. She has extensive experience in workplace issues and for many years, facilitated human rights and respectful workplace discussions for CAW members. Her interests include human rights, child advocacy and the issues surrounding domestic violence. Roberta has one grown daughter.

Yvonne Peters has a Bachelor of Arts and a Bachelor of Law from the University of Saskatchewan and a Bachelor of Social Work from the University of Regina. She practices equality rights law in Winnipeg, providing legal consultation and advice to unions, community groups, human rights organizations, the corporate sector and governments. Her community work includes serving as a member of the Equality Rights Panel of the Court Challenges Program and sitting on the Board of the Women's Health Clinic.

Fausto Yadao is the former Dean of Student Affairs at Red River College. He was also the Director of Regional Centres and Distance Education. In 1990, he led the Red River Task Force on Services to Aboriginal and Multicultural Communities. Fausto is a Board Member of the United Way and Board Member and Fundraising Coordinator for the Philippine-Canadian Centre of Manitoba. He is a recipient of the Golden Jubilee Medal for community service and has two daughters.

"Wisdom is the reward you get for a lifetime of listening when you'd have preferred to talk".

Doug Larson

*"We are
continuously
faced by great
opportunities
brilliantly
disguised as
insoluble
problems."*

Lee

Iacocca

Robin Dwarka is the Director of Administration for Legal Aid Manitoba. She is a Certified Management Accountant (CMA) and has a Bachelor of Commerce (Honours) from the University of Manitoba. Robin is a founding member of the Manitoba Pan Handlers, a local steel band. Currently, she is active in the Caribbean community primarily through the Youth and Education sub-committee of the Council of Caribbean Organizations of Manitoba.

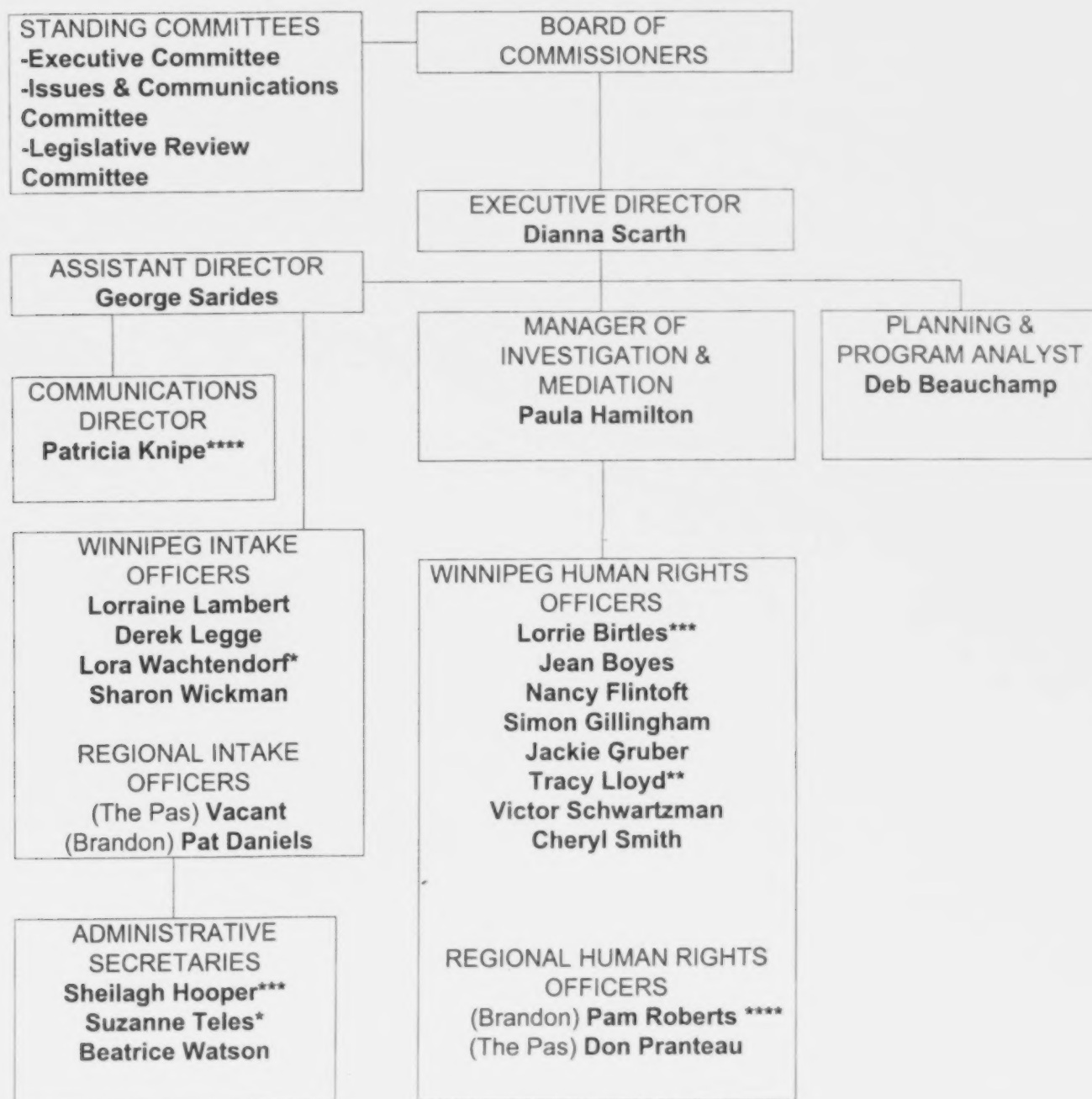
M.V. Naidu is the past Chair of the political science department and a professor at Brandon University. The recipient of many honours such as the Canadian government's citation for Citizenship and the Fulbright Scholarship Grant, Professor Naidu is also the past president of the Canadian Peace Research and Education Association and the Canadian Asian Studies Association. Well known for his community involvement, he founded the West Manitoba Multicultural Council, the Citizen's Committee for Medicare and the Civic Affairs Association of Brandon. He is the editor of an international journal *Peace Research* and writes a regular column for the *Brandon Sun*.

Sheena Rae Reed was born and raised in Flin Flon and her love of the North resulted in her returning to her hometown after receiving her Arts Degree from the University of Manitoba and studying two years of law. Once she returned to Flin Flon, she began working in social services and today she works with Child and Family Services. For the last fourteen years Sheena has coached girls' gymnastics and has been involved in Big Brothers/Big Sisters. She is the President of the Flin Flon Friendship Centre's Board of Directors and the 1st Vice-President of the Manitoba Association of Friendship Centres.

Elliot Leven is a lawyer by profession and his preferred areas of practice are labour and employment law and Aboriginal law. He is an active member of Winnipeg's gay and Jewish communities and is the past chair of the Gay and Lesbian Issues Subsection of the Manitoba Bar Association. He is also a former board member of the Rainbow Resource Centre. As the former editor of the *Jewish Post*, Mr. Leven continues to be active in the Jewish Community and is the president of Camp Massad, a Hebrew immersion residential camp.

Ajit Kaur Deol who immigrated to Canada in 1967, is credited with developing the Caroline McMorland School for the Mentally Handicapped in Marathon, Ontario, from a church basement operation. This program is now integrated into the local high school system. Today she is a retired teacher and continues to be involved in her community. Among her many activities, Ajit is the President of the East Indian Support and Advocacy Group, a position she has held since 1993. In 2002, Ajit was invested into the Order of Manitoba, the province's highest honour. The following year, she was awarded the Queen's Jubilee Medal for her community service.

MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION ORGANIZATION CHART



* Half-time

** . 6 time

*** . 7 time

**** . 8 time

Statistics

Pre-complaint dispositions 2003:

Activity	# of Files	%
13(1) Services	13	20.96
14(x) Employment	39	62.90
16(1) Housing	4	6.45
19(1) Harassment	6	9.68
-Employment	(6)	(9.67)
-Services	(0)	(0.00)
-Housing	(0)	(0.00)
20(1) Reprisal	0	0.00
TOTAL (62)	62	100

Grounds	# of files	%
Age	3	4.84
Ancestry	7	11.29
Disability	32	51.61
National Origin	0	0.00
Marital / Family	9	14.51
Political Belief	0	0.00
Religion	0	0.00
Sex (incl. Pregnancy)	10	16.12
Sexual Orientation	0	0.00
Source of Income	0	0.00
Other (Undifferentiated)	1	1.63
Total (62)	62	100

Formal Complaints Registered 2003 by Activity

Activity	# of complaints	%
13(1) Services	46	17.78
14(x) Employment	171	62.40
16(1) Housing	7	2.55
19(1) Harassment	37	13.50
-Employment	(37)	(13.50)
-Services	(0)	(0.00)
-Housing	(0)	(0.00)
20(1) Reprisal	12	4.38
15, 17, 18 Other	1	0.00
Total (274)	274	100

Formal Complaints Registered 2003 by Grounds

Grounds	# of complaints	%
Age	15	5.47
Ancestry	38	13.87
National Origin	3	1.09
Disability	111	40.51
Marital / Family	21	7.66
Political Belief	2	0.73
Religion	3	1.09
Sex (incl. pregnancy)	70	25.55
Sexual Orientation	5	1.82
Source of Income	3	1.09
Other	3	1.09
Total (274)	274	100

Total Pre-Complaint Resolutions and Formal Complaints Registered 2003 by Activity

Activity	# of matters	%
13(1) Services	59	17.56
14(x) Employment	210	62.50
16(1) Housing	11	3.27
19(1) Harassment	43	12.80
-Employment	(43)	(12.80)
-Services	(0)	(0.00)
-Housing	(0)	(0.00)
20(1) Reprisal	12	3.57
15, 17, 18 Other	1	0.30
Total (62+274=336)	336	100

**Total Pre-Complaint Resolutions and
Formal Complaints Registered 2003
by Grounds**

Grounds	# of matters	%
Age	18	5.36
Ancestry	45	13.39
National Origin	3	0.89
Disability	143	42.56
Marital / Family	30	8.93
Political Belief	2	0.60
Religion	3	0.89
Sex (incl. pregnancy)	80	23.81
Sexual Orientation	5	1.49
Source of Income	3	0.89
Other (Undifferentiated)	4	1.19
Total (336)	336	100

FORMAL COMPLAINTS FILED

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
245	265	216	149	150	169	218	308	262	252	261	241

2002	2003										
229	274										

Disposition of Formal Complaints by Activity based on complaints closed in 2003

Activity (# of Complaints)	Pre- investigation Negotiation	Settled in Investigation/ Negotiation*	Withdrawn/ Abandoned	Dismissed	Settled in Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled by Parties	Terminate Other
13(1) Services	2	3	11	12	1	3	1	8
14(x) Employment	30	9	43	46	5	10	18	2
15(1) Contracts	0	0	0	0	0	0	0	0
16(1) Housing	0	1	3	2	0	0	1	0
18 Signs	0	0	0	1	0	0	0	0
19(1) Harassment	7	3	5	16	2	1	2	0
-Employment	(7)	(3)	(5)	(16)	(2)	(1)	(2)	(0)
-Services	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
-Housing	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
20(1) Reprisal	0	0	0	5	0	0	0	1
Totals (254)	39	16	62	82	8	14	22	11

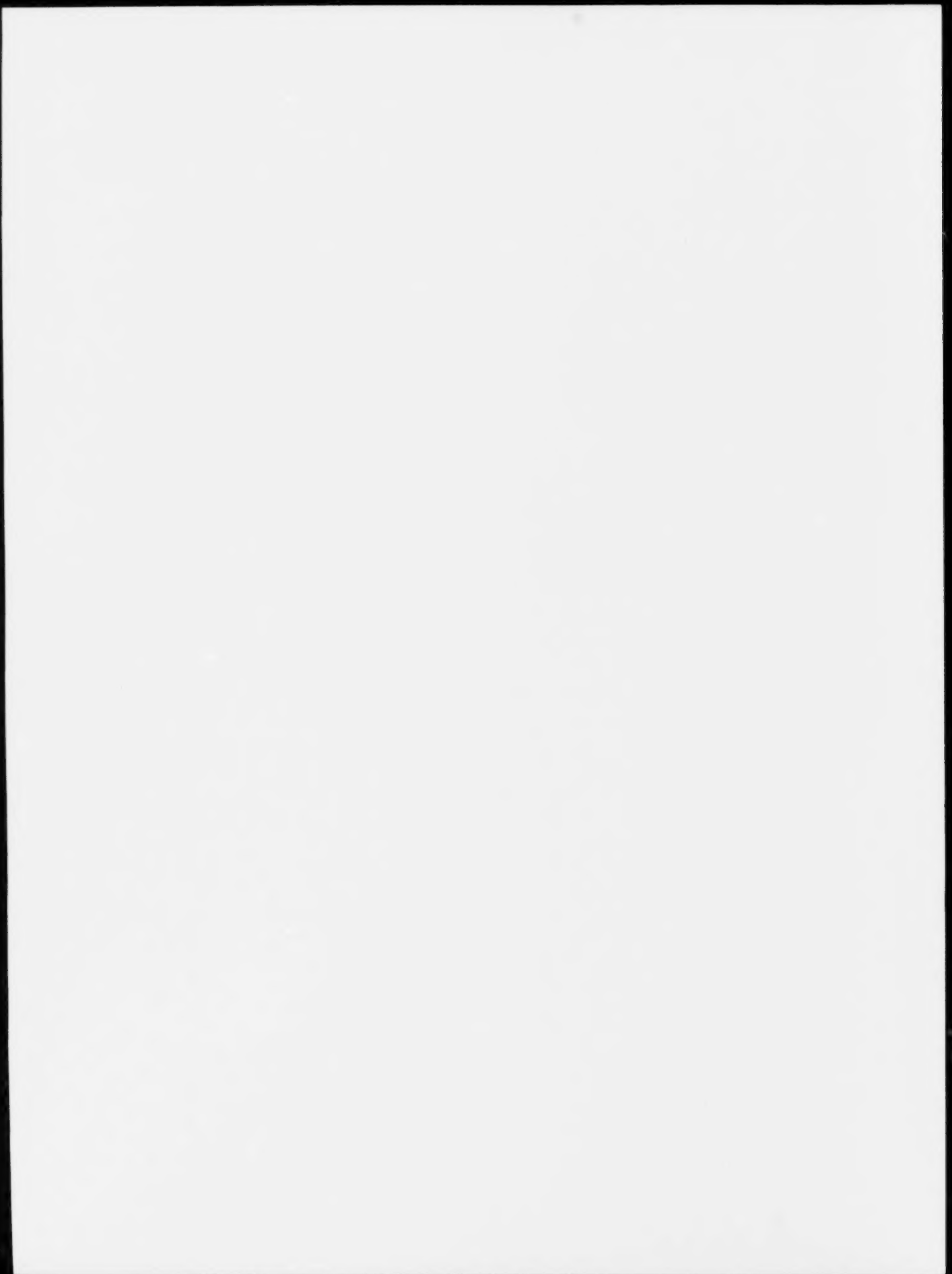
*The figures reported in the "Settled in Investigation/Negotiation" section include the number of formal complaints that were settled during investigation or mid-investigation negotiation.

Disposition of Formal Complaints by Grounds based on complaints closed in 2003

Grounds (# of Complaints)	Pre- investigation Mediation	Settled in Investigation/ Negotiation*	Withdrawn/ Abandoned	Dismissed	Settled in Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled by Parties	Terminate Other
Age	1	0	5	6	1	0	3	1
Ancestry	2	3	10	19	0	0	4	3
National Origin	0	0	2	2	1	0	1	1
Disability	17	9	31	18	2	3	12	6
Marital / Family	0	0	4	1	1	1	2	1
Political Belief	1	0	1	0	0	0	0	0
Religion	0	1	0	3	0	0	0	0
Sex	17	3	9	31	3	10	3	1
Sexual Orientation	1	0	1	2	0	0	0	0
Source of Income	0	0	0	2	0	0	0	0
Undifferentiated	0	1	0	4	1	0	1	0
Totals (268)**	39	17	63	88	8	14	26	13

*The figures reported in the "Settled in Investigation/Negotiation" section include the number of formal complaints that were settled during investigation or mid-investigation negotiation.

** Note that some complaints include multiple grounds and the figure in "(#)" indicates the total number of grounds in all complaints filed.



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA



THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

L'égalité des chance



RAPPORT ANNUEL 2003



Élimination de la discrimination

Site Web bilingue

www.gov.mb.ca/hrc

**La Commission
des droits de la
personne du
Manitoba**

Winnipeg

175, rue Hargrave, 7^e étage
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8

Tél. : (204) 945-3007

Sans frais : 1-888-884-8681

ATME : (204) 945-3442

Télec. : (204) 945-1292

Courrier électronique : hrc@gov.mb.ca

Nous acceptons les appels à frais virés

Brandon

Édifice du gouvernement provincial
340, rue Ninth
Brandon (Manitoba) R7A 6C2

Tél. : (204) 726-6261

Sans frais : 1-800-201-2551

ATME : (204) 726-6152

Télec. : (204) 726-6035

Nous acceptons les appels à frais virés

Le Pas

Centre de commerce Otineka, 2^e étage
C.P. 2550
Le Pas (Manitoba) R9A 1M4

Tél. : (204) 627-8270

Sans frais : 1-800-676-7084

ATME : (204) 623-7892

Télec. : (204) 623-5404

Nous acceptons les appels à frais virés

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

2003



**Procureur général
Ministre de la Justice**

Palais législatif,
bureau 104
Winnipeg (Manitoba) CANADA
R3C 0V8

Son Honneur
L'honorable John Harvard, P.C., O.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de présenter à Votre honneur le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année 2003.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.

Le ministre,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Gord Mackintosh'.

Gord Mackintosh

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

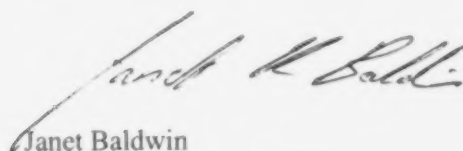
Monsieur God Mackintosh
Ministre de la Justice et procureur général
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur,

Nous avons le privilège de vous adresser le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année civile se terminant le 31 décembre 2003.

C'est avec notre profond respect, Monsieur le Ministre responsable de l'administration du *Code des droits de la personne du Manitoba*, que nous vous soumettons ce document.

La présidente,



Janet Baldwin

Table des matières

<i>Le Code des droits de la personne</i>	2
<i>Message de la présidente</i>	3
<i>Rapport de la directrice générale</i>	6
<i>Dépôt des plaintes</i>	8
<i>Aperçu</i>	9
<i>Règlements</i>	10
<i>Rapport de surveillance</i>	14
<i>Sensibilisation</i>	15
<i>Commissaires de 2003</i>	17
<i>Organigramme de la Commission</i>	19
<i>Statistiques</i>	20

Le Code des droits de la personne du Manitoba

En 1987, le gouvernement provincial a adopté le *Code des droits de la personne du Manitoba* actuel. En vertu du *Code*, la protection englobe tous les âges. Le *Code* interdit la discrimination non justifiée reposant sur les motifs suivants :

- Ascendance
- Âge
- Milieu ou origine ethnique
- Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses
- Nationalité ou origine nationale
- Sexe, y compris la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse
- Caractéristiques fondées sur le sexe
- Orientation sexuelle
- État matrimonial ou statut familial
- Source de revenu
- Convictions politiques, associations politiques ou activités politiques
- Incapacité physique ou mentale

Les membres des autres groupes qui ont été habituellement désavantagés, mais qui ne sont pas énumérés ci-dessus, peuvent être en mesure de déposer une plainte reposant sur des motifs analogues.

La Commission des droits de la personne du Manitoba a pour mandat d'atteindre l'égalité des chances et d'éliminer la discrimination dans les secteurs du logement, de l'emploi, des contrats et des services offerts au public. La plupart des activités qui se déroulent au Manitoba sont de compétence provinciale. Toutefois, les plaintes se rapportant à des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, telles que les lignes aériennes, les banques, les télécommunications, les terres domaniales exclusivement réservées aux Autochtones, et la fonction publique fédérale devraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne du Manitoba est autorisée à jouer le rôle de médiateur et à faire enquête sur les plaintes concernant la discrimination, à soumettre des causes à l'arbitrage, à donner des opinions consultatives qui lient les parties, à offrir des activités éducatives au public et à promouvoir les droits de la personne.

Énoncé de mission

La Commission des droits de la personne du Manitoba a le mandat d'atteindre l'égalité des chances et d'éliminer la discrimination.

Conseil des commissaires

Janet Baldwin
Présidente

Jerry Woods
Vice-président

Commissaires

Yvonne Peters

Fausto Yadao

Robin Dwarka

M.V. Naidu

Sheena Rae Reed

Elliot Leven

Ajit Kaur Deol

Ministre

**L'honorable
Gord Mackintosh**

Message de la présidente

«Je me suis toujours souciee de bien des choses, mais le facteur sous-jacent qui est fondamental à toutes ces préoccupations, ce sont les droits de l'homme. Les droits de l'homme et tout ce que cette expression implique reposent sur l'importance de la valeur humaine et de la dignité personnelle.»

*Eleanor
Roosevelt*

Je suis heureuse de constater que la liste des membres de la Commission des droits de la personne du Manitoba n'a pas changé en 2003. Le Conseil des commissaires, qui reflète la diversité géographique et démographique du Manitoba, a acquis un certain savoir-faire pour traiter les plaintes dont la longueur et la complexité ne cessent de s'accroître. La Commission a pour mandat de protéger et de promouvoir les droits de la personne au Manitoba. Le Conseil décide de la suite à donner à toutes les plaintes qui n'ont pas été réglées, retirées ou abandonnées, supervise les activités et programmes de la Commission, et établit les politiques de cette dernière.

Le Conseil des commissaires a tenu six assemblées plénières ordinaires en 2003, et deux assemblées spéciales, dont une pour étudier les causes en cours qui portent sur l'accréditation des médecins diplômés à l'étranger, et l'autre pour examiner ses propres processus, en s'inspirant des pratiques des autres commissions des droits de la personne. Lors de cette dernière assemblée spéciale, aucun changement radical à nos procédures n'a été proposé, mais on a suggéré plusieurs façons de simplifier les choses; par exemple, on y a recommandé la nomination d'un président à temps partiel du tribunal d'arbitrage ou d'un tribunal, pour mieux gérer l'accumulation des plaintes qui attendent d'être soumises à l'arbitrage.

En 2003, le Conseil a renvoyé trente-trois (33) plaintes en arbitrage ou en médiation ordonnée par le Conseil. Le Conseil a également examiné les rapports concernant certaines causes avec le conseiller juridique et le personnel, ainsi que les conciliations rapides, les règlements, et les plaintes retirées ou abandonnées. La Commission continue de chercher d'autres modes possibles de règlement des litiges et, en 2003, cent quarante-sept (147) plaintes ont été réglées à diverses étapes.

Dans bien des cas, la résolution de plaintes comporte des recours systémiques, ainsi qu'individuels. Les plaintes déposées par l'Association of Foreign Medical Graduates au Manitoba ont été résolues en ce qui concerne le Collège des médecins et chirurgiens du Manitoba, puisque le programme d'octroi de permis d'exercer n'est plus discriminatoire, même si l'accès aux postes de résident continue de poser quelques problèmes. Les réclamations faites par les travailleurs à temps partiel, dont la vaste majorité sont des femmes, pour des prestations de congé de maternité prolongé calculées au prorata, qui sont accordées aux travailleurs à temps plein, ont été résolues en principe par la renégociation des conventions collectives pertinentes. Une plainte concernant l'octroi d'un dispositif approprié d'alarme-incendie à un propriétaire d'un condominium qui est sourd a été réglé. La Commission a conclu un règlement avec le Manitoba Theatre Centre pour offrir progressivement des services d'interprétation gestuelle ASL et en assurer l'encadrement, en commençant par un spectacle de la programmation de la saison 2003-2004. Une plainte relative à la prestation de services à un client dyslexique a été résolue rapidement par l'élaboration d'une politique appropriée.

La Commission recherche une façon plus prospective d'aborder les problèmes systémiques, en rencontrant par exemple les employeurs pour discuter des régimes d'équité en matière d'emploi, ainsi que les policiers et les détaillants pour ce qui concerne la vente de substances intoxicantes. En général, on s'entend pour dire que la meilleure manière de prévenir la discrimination est l'éducation en matière de droits de la personne. Le Comité d'étude des questions fondamentales et des communications, présidé par le vice-président Jerry Woods, avec l'aide du directeur adjoint, George Sarides, et la directrice des communications, Patricia Knipe, supervise les activités d'éducation et de vulgarisation de la Commission, qui sont

«Depuis trop longtemps, le débat sur le développement a fait abstraction du fait que la pauvreté a tendance à se distinguer non seulement par une insuffisance matérielle mais aussi par une privation de droits.»

Commission
du
développement
social des
Nations
unies,
Trente-sixième
session,
1998/4

exposées en détail dans le présent Rapport. La Commission mène une série de programmes d'éducation chaque année, y compris les séminaires de formation destinés aux employeurs qui connaissent un grand succès. En 2003, les activités d'éducation portaient encore une fois surtout sur les jeunes : un séminaire a été organisé pour la Manitoba Association of School Trustees; la troisième conférence annuelle des jeunes a eu lieu le 21 novembre 2003, et nous espérons étendre cette conférence au nord et à l'ouest du Manitoba en 2004. Nous avons encore développé notre site Web particulièrement novateur, et notre brochure d'information a été traduite en cri et en espagnol; nous espérons également traduire cette brochure dans d'autres langues, tel que le tagalog, en 2004. Notre bulletin a été, publié tous les mois avec ma chronique, *Les droits en question*, rédigée en collaboration avec Deb Beauchamp, analyste des programmes et de la planification.

La Commission a continué de promouvoir les droits de la personne en publiant des communiqués de presse et en répondant aux demandes des médias. Le commissaire Elliot Leven et moi-même avons comparu aux audiences du Comité permanent de la Chambre des communes sur la justice et les droits de la personne à Steinbach (Manitoba) en avril 2003 pour défendre le droit des couples homosexuels de se marier. La Commission a demandé l'autorisation d'intervenir dans le renvoi à la Cour suprême du Canada concernant la capacité juridique de se marier, qui est censé être entendu en 2004.

Le Comité exécutif du Conseil a amorcé un échange continu de correspondance avec Santé Manitoba concernant le réassignement sexuel chirurgical, tout en reconnaissant que cette opération est considérée comme un service assuré par Santé Manitoba lorsqu'il est recommandé par une clinique d'identité sexuelle reconnue.

Le Comité chargé d'étudier la législation, présidé par la commissaire Yvonne Peters, a continué de réclamer l'adoption des modifications au *Code des droits de la personne* déjà proposées, surtout l'ajout de la « condition sociale » comme motif protégé, et la clarification de la protection de l'identité sexuelle. Le Comité a poursuivi ses recherches sur la condition sociale, qui permettrait à la Commission de réagir de manière plus globale à la discrimination basée sur l'appartenance à un milieu socio-économique défavorisé. La Commission a également peaufiné la modification qu'elle proposait à l'article du *Code* sur le harcèlement, pour permettre à un plaignant de nommer l'auteur présumé du harcèlement comme intimé outre l'employeur, dans le contexte de l'emploi et si l'intimé a au moins 16 ans. Cette mesure était considérée comme nécessaire, car actuellement, même si le harcèlement a eu lieu, l'employeur aurait pu prendre des mesures raisonnables pour offrir un milieu de travail sans harcèlement, mais le plaignant se retrouve sans recours. En 2004, le Comité formulera des modifications pour que la Commission ne relève plus du ministère de la Justice mais plutôt directement de l'Assemblée législative; ceci permettra à la Commission de tenir des enquêtes publiques et de mettre à jour la définition de « discrimination systémique » dans le *Code*, et de modifier d'autres procédures. Nous sommes confiants que la série complète de modifications au *Code* sera adoptée en 2004. Le Comité chargé d'étudier la législation continuera à examiner l'élargissement de l'article concernant les affiches et déclarations discriminatoires, pour régler la question des propos haineux.

Le Comité chargé d'étudier la législation a presque terminé l'examen de toutes nos politiques courantes interprétant le *Code* en 2003. Le Conseil a approuvé les politiques révisées sur les sujets suivants : définir le handicap physique et mental; programmes spéciaux; emploi - âge de la majorité; deux politiques ayant trait à la

situation matrimoniale et familiale; adaptation aux croyances religieuses; coopératives de crédit fermées; clubs privés et enquêtes préalables à l'embauche. Le Comité a poursuivi ses travaux sur l'élaboration de nouvelles politiques, notamment concernant les tests d'alcool et de drogues. En 2004, le Comité chargé d'étudier la législation et le Comité chargé de l'examen des politiques fusionneront.

À l'échelon national, la Commission des droits de l'homme du Manitoba avait été élue pour assurer la présidence (moi-même) et le poste de trésorier (Dianna Scarth, notre directrice générale) de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne (ACCDP) de mai 2002 à mai 2003. Notre Commission a également été l'hôte de la conférence annuelle 2003, qui s'est tenue à Winnipeg du 25 au 28 mai 2003. La Conférence, qui s'intitulait « Rencontre à La Fourche », portait surtout sur les problèmes de droit de la personne auxquels se heurtent les Autochtones. Je tiens à remercier Jerry Woods, vice-président de la Commission des droits de la personne du Manitoba et président du Comité de planification de la conférence et de la conférence proprement dite, d'avoir fait de cette conférence un tel succès. Je tiens également à remercier tous nos conférenciers et panélistes, en particulier notre conférencier d'honneur, le juge Murray Sinclair.

En 2003, M. Israel Asper a présenté à l'assemblée annuelle de l'ACCDP sa vision du Musée canadien des droits de la personne à La Fourche dont la création venait d'être officiellement annoncé. Nous présentons nos condoléances à l'occasion du décès de M. Asper, mais espérons établir un partenariat de coopération avec les Amis du Musée canadien des droits de la personne, pour donner vie à l'héritage qu'il nous a légué.

Outre les nombreux autres partenariats qui sont présentés en détail dans le cadre du présent Rapport, nous avons collaboré avec l'Université de Winnipeg, le Programme de contestation judiciaire, et le Chair and Resource Centre des Nations unies pour faire venir Mary Robinson, ancienne présidente d'Irlande et ancienne Commissaire aux droits de l'homme des Nations Unies, à Winnipeg en juin 2003, pour recevoir un doctorat d'honneur de l'Université de Winnipeg et pour promouvoir la protection internationale des droits de la personne en tant qu'élément essentiel de la mondialisation.

*«La différence
entre la
persévérance et
l'obstination,
c'est que l'une
découle souvent
d'une forte
volonté, et
l'autre d'un
fort refus.»*

*Henry Ward
Beecher*

En 2004, le défi qui se posera à la Commission consistera à nous acquitter de notre mandat malgré des ressources qui s'amenuisent, surtout en ce qui concerne l'éducation en matière des droits de la personne, et dans le Nord. Nous n'avons aucun poste consacré à l'éducation, et nos agents d'enquête doivent s'occuper d'un nombre croissant de dossiers à cause de la perte de personnel à Winnipeg et à Le Pas. Nous tiendrons une autre session de planification stratégique pour faire le point sur les objectifs définis au début de mon mandat de présidente en 2001.

Je tiens à remercier tous les membres du Conseil et du personnel de la Commission pour leur travail et leur soutien tout au long de l'année. Les délégués à la Conférence annuelle de l'ACCDP ont souligné la collégialité et le travail d'équipe de notre personnel et du Conseil. Je tiens à remercier tout particulièrement Donna Seale, notre ancienne gérante des enquêtes et de la médiation, et lui adresse mes meilleurs vœux d'heureuse maternité, et j'ai le plaisir d'accueillir celle qui lui succédera, Paula Hamilton. Comme d'habitude, je tiens à exprimer ma reconnaissance à Jerry Woods, vice-président, à Dianna Scarth, directrice générale, et à Aaron Berg, conseiller juridique de la Commission, pour son esprit et sa sagesse.

Janet Baldwin

Rapport de la directrice générale

« Viendra sûrement le jour où la couleur ne signifiera rien de plus que le teint de la peau, où la religion ne sera plus considérée que comme un moyen d'exprimer l'état de son âme, où le lieu de naissance aura le poids d'un coup de dé, où tous les êtres naîtront libres, et où la compréhension engendra l'amour et la fraternité. »

*Joséphine
Baker*

Le mandat de la Commission des droits de la personne du Manitoba comprend trois composantes, en vertu du Code des droits de la personne : promouvoir les droits de la personne, élaborer et mettre en œuvre des programmes d'éducation du public, et appliquer les dispositions du Code au moyen de sa procédure de traitement des plaintes. Ces responsabilités font partie intégrante des activités journalières de la Commission. Un examen des données recueillies à la fin de l'exercice révèle que la Commission a réalisé des progrès réguliers en vue d'atteindre ces objectifs à long terme, soit augmenter le nombre de ses activités éducatives et communautaires, améliorer le processus de règlement des plaintes et mieux sensibiliser le public aux droits de la personne.

En 2003, 274 plaintes officielles ont été déposées auprès de la Commission. Cette dernière a résolu officiellement 62 plaintes supplémentaires, grâce à son processus de conciliation rapide. Le nombre de plaintes déposées en 2003, soit 366 au total, constitue une légère hausse par rapport aux 319 plaintes reçues l'année précédente. La Commission a pour mission de respecter le Code dans trois principaux secteurs d'activité : le logement, l'emploi et les services offerts au public. Depuis dix ans, parmi les tendances les plus significatives constatées par la Commission, mentionnons la hausse du nombre de plaintes ayant trait à l'emploi. D'après les statistiques du rapport annuel de 1993, les plaintes liées à l'emploi correspondaient à environ 44 % du nombre total des plaintes reçues. En 2003, toutefois, les plaintes dues à la discrimination et au harcèlement sur les lieux de travail représentaient 75,9 % des plaintes officielles déposées auprès de la Commission. Cela a amené cette dernière à créer un de ses domaines de programmes éducatifs les plus importants, soit toute une série d'ateliers et de colloques destinés à mieux renseigner les employeurs sur leurs droits et obligations en vertu du Code. De manière générale aussi, les médiateurs de la Commission encouragent vivement les parties concernées à considérer l'ajout de certaines conditions aux ententes conclues, de manière à refléter un changement global. Pour prendre un exemple, certains employeurs pourraient consentir à ce que leurs gestionnaires participent à des programmes éducatifs de la Commission ou élaborent des politiques anti-harcèlement ou ayant trait aux mesures d'adaptation. Cette approche en matière de règlement des litiges non seulement illustre la philosophie corrective sous jacente du Code des droits de la personne, mais aussi répond à l'objectif de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les incidences de discrimination dans l'avenir.

Les plaintes déposées en 2003 révèlent une autre tendance, soit une hausse considérable du nombre de plaintes fondées sur une déficience mentale ou physique, hausse qui s'avère constante et graduelle au cours des dix dernières années. En 1993 et en 1994 aussi, le pourcentage de plaintes liées à une déficience déposées auprès de la Commission était de 19 %. En 2003, ce nombre a atteint 40 %. La majorité des personnes ayant déposé une plainte liée à une déficience affirment qu'un employeur ou un fournisseur de services a manqué à son obligation de répondre de façon raisonnable à leurs besoins spéciaux, et ce, conformément aux dispositions du Code. Cette question a déjà été soulevée il y a quelques années lors des décisions de la Cour suprême du Canada relativement aux affaires *Meiorin* et *Grismer*. Les séminaires de la Commission aident les employeurs et les fournisseurs de services à faire face aux implications des récentes décisions en matière de jurisprudence.

Quant au règlement des plaintes, un résultat positif mentionné durant l'exercice 2003 était que le pourcentage des plaintes faisant l'objet d'une enquête et en cours depuis plus d'un an avait baissé de 19 % à 14,8 %.

La Commission a également continué d'assurer l'offre de toutes les options permettant de régler une plainte. Les statistiques recueillies en 2003 ont permis de démontrer que le règlement d'une plainte est plus rapide lorsqu'on a recours à la médiation ou à la conciliation au début du processus. Pour prendre un exemple, les médiations préalables à l'enquête se sont conclues en moyenne dans un délai de 59 jours, tandis que les médiations ordonnées par le Conseil, qui s'effectuent suite à la considération d'un rapport d'enquête, prenaient en moyenne 95 jours à conclure.

Nous sommes heureux de signaler qu'en combinant toutes les plaintes résolues par la conciliation rapide, la médiation préalable à l'enquête ou la médiation ordonnée par le Conseil, le taux de règlement a dépassé 50 % du nombre total des plaintes déposées en 2003. Un nombre relativement peu élevé de celles-ci, soit 18 %, ont été retirées ou abandonnées. Cela fait une grande différence par rapport à 1995, par exemple, où 19 % des plaintes officielles ont été réglées, alors que 51 % ont été retirées ou abandonnées.

En plus de mettre l'accent sur le besoin d'éduquer les employeurs, la Commission a également choisi de se pencher sur les programmes destinés aux jeunes. Bon nombre de jeunes doivent faire face à la discrimination et au harcèlement dans leur vie quotidienne. Nous croyons aussi qu'il est important de renseigner les jeunes sur les droits de la personne durant les années d'apprentissage, moment où ils commencent à adopter certaines attitudes.

De toutes les activités éducatives offertes aux jeunes, la plus réussie est la Conférence des jeunes, qui a eu lieu pour la première fois en 2001. La troisième conférence annuelle des jeunes, qui s'est déroulée à Winnipeg le 21 novembre, a été couronnée de succès. La Commission prévoit augmenter le nombre de conférences des jeunes offert chaque année et élargir ce type d'activités pour inclure les régions rurales. Comme au cours des années précédentes, les faits marquants de la conférence des jeunes sont publiés sur le site Web de la Commission, sous la rubrique MHRC TV.

*«La bonne
fortune, c'est
ce qui se
passe lorsque
l'occasion
rejoint la
planification.»*

*Thomas
Alva
Edison*

La Commission a également entrepris la mise en œuvre d'initiatives communautaires et d'éducation du public en collaboration avec d'autres organismes, tels la Commission canadienne des droits de la personne. Des expositions élaborées par deux commissions ont servi à marquer d'importants événements dans le domaine des droits de la personne au cours de l'année. De plus, le 10 décembre 2003, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme, le Prix annuel du dévouement a été présenté, en collaboration avec la Commission canadienne des droits de la personne, l'Association manitobaine des droits et libertés et l'Association d'éducation juridique communautaire du Manitoba, à Winnipeg Harvest. Pour la toute première fois aussi, un prix pour les jeunes a été décerné à l'initiative Youth Helping Youth.

Plusieurs membres de notre personnel ont pris leur retraite ou ont démissionné de leur poste afin de poursuivre d'autres activités au cours de l'année. Je tiens à souligner les contributions apportées par M^{me} Elizabeth Bennet et M. Roger Young, qui ont pris leur retraite après avoir ensemble servi le gouvernement pendant près de soixante ans. M^{me} Donna Seale, qui a été détachée du Bureau du contentieux civil (ministère de la Justice) pour devenir gérante des enquêtes et de la médiation, a quitté la Commission en juillet afin de se préparer à la naissance de ses jumelles. M. Don Pranteau, agent des droits de la personne de la région du Nord, a accepté un poste d'agent d'audition à la Direction de la location à usage d'habitation. Toutes ces personnes nous manqueront beaucoup et nous leur souhaitons bonne chance et beaucoup de bonheur dans le futur.

Dianna Scarth

Dépôt des plaintes

Commission des droits de la personne du Manitoba

Premier contact avec la Commission

- Le personnel du service de réception est le premier point de contact quand une personne appelle la Commission ou s'y rend en personne.
- La personne peut recevoir des renseignements sur la Commission ou sur le *Code des droits de la personne*, ou peut être dirigée vers un autre organisme si la question ne relève pas du *Code*.
- Après avoir établi que la plainte ne relève pas de la compétence de la Commission, le personnel du service de réception va essayer, dans certains cas, de résoudre l'affaire à l'amiable, habituellement par téléphone. Il s'agit alors d'une conciliation préalable.
- Si une conciliation rapide n'est pas appropriée ou ne mène pas à une résolution, le personnel du service de réception rédigera une plainte qu'il enregistrera et qu'il enverra à l'intimé.

Après un enregistrement officiel de la plainte

- On offre habituellement aux parties l'occasion de résoudre leur plainte par une résolution volontaire dite négociation préalable à l'enquête menée par un des médiateurs de la Commission spécialement formés à cette fin.
- Toutes les négociations préalables à l'enquête sont confidentielles et sont menées en toute neutralité et sans parti pris.
- Les plaintes non résolues par négociation préalable à l'enquête feront l'objet d'une enquête exhaustive menée par les enquêteurs de la Commission. Cela peut comprendre des entrevues et un examen de la documentation.
- Une fois l'enquête terminée, les enquêteurs rédigent un rapport présentant leurs conclusions et formulent une recommandation au Conseil des commissaires qui indique si la plainte doit être poursuivie ou non.
- Au cours de l'enquête, les parties peuvent à tout moment envisager la résolution volontaire avec l'un des médiateurs de la Commission.

Quand le Conseil des commissaires reçoit une plainte

- Le Conseil est libre d'accepter, de rejeter ou de modifier les recommandations de l'enquêteur.
- Le Conseil peut rejeter une plainte.
- Le Conseil peut imposer la médiation pour régler une plainte.
- Le Conseil peut demander au ministre de la Justice de nommer un arbitre indépendant à partir d'une liste établie.
- L'arbitre convoque une audience publique, entend les preuves et rédige une décision écrite qui indique s'il y a eu infraction au *Code*.

Aperçu

En 2003, nous avons ouvert 499 dossiers au total. On ouvre un dossier lorsqu'un plaignant demande que l'on présente une allégation qui semble justifier une plainte et qui relève de la compétence de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

La résolution rapide a été tentée pour 397 dossiers, dont 62 ont été résolus avec succès. La durée moyenne de l'étape de règlement rapide d'un dossier en 2003 était de 20 jours.

Parmi l'ensemble des dossiers ouverts en 2003, 274 ont abouti à des plaintes officielles qui ont été déposées à la Commission.

Au cours de l'année, l'équipe de médiation s'est vue confier 242 plaintes officielles aux fins de la négociation préalable à l'enquête et en cours d'enquête. Cinquante-cinq de ces plaintes ont été résolues avec succès en 2003 (39 avant l'enquête et 16 en cours d'enquête). Les négociations préalables à l'enquête se sont conclues en moyenne dans un délai de 59 jours en 2003, tandis que les négociations en cours d'enquête ont duré en moyenne 50 jours.

L'équipe chargée des enquêtes s'est vue confier 208 plaintes officielles en 2003. Au cours de 2003, l'équipe a achevé des enquêtes et préparé des rapports d'enquête assortis de recommandations au Conseil des commissaires sur 117 plaintes. Ces rapports ont ensuite été étudiés par le Conseil des commissaires, et des décisions ont été prises en vertu du *Code* (pour que la plainte soit rejetée, ou renvoyée en arbitrage ou en médiation ordonnée par le Conseil). Outre les rapports d'enquête, l'équipe chargée des enquêtes a préparé 52 rapports concernant les plaintes retirées et abandonnées. En 2003, la durée moyenne d'une enquête (incluant les retraits et les abandons) était de 9,02 mois.

En ce qui concerne l'âge moyen des dossiers d'enquête de la Commission, à la fin de 2003, seuls 14,8 p. 100 des dossiers faisant l'objet d'une enquête à cette époque dataient d'un an ou plus. Ceci représente une baisse marquée par rapport à 19 p. 100 à la fin de 2002.

Les avantages de la conciliation rapide et de la médiation préalable à l'enquête deviennent évidents lorsqu'on examine les échéanciers que comportent ces divers processus. Si l'on combine toutes les options mentionnées ci-dessus et si l'on en calcule la durée, la durée moyenne de traitement des plaintes en 2003, depuis la tentative préalable à la plainte jusqu'à la médiation ordonnée par le Conseil, était de 101 jours ou 3,32 mois.

La médiation ordonnée par le Conseil est la dernière chance de règlement entre les parties. Cette étape se situe après qu'une enquête exhaustive d'une plainte officielle est achevée, et après que le Conseil des commissaires a décidé que la plainte ne sera pas rejetée et que la médiation ordonnée par le Conseil devrait prendre place. En 2003, 21 plaintes officielles ont été renvoyées en médiation ordonnée, à raison de 12 causes, dont 5 remontaient à 2002, qui se sont résolues avec succès. En 2003, les médiations ordonnées se sont achevées dans un délai de 95 jours en moyenne.

En 2003, 14 plaintes ont été renvoyées en arbitrage, même si un grand nombre d'entre elles se sont réglées avant la tenue d'une audience. En conséquence, aucune poursuite judiciaire n'a eu lieu au cours de l'année.

«La vie est un voyage, et non pas une visite guidée.»

*Bryan
Rehard*

Au total, la Commission a fermé 254 dossiers de plaintes en 2003. Parmi les 254 dossiers qui ont été fermés au cours de cette année, 101 ont été résolus avant la tenue d'une enquête (c.-à-d. dans le cadre d'une négociation préalable à la plainte ou préalable à l'enquête). Ceci veut dire que parmi les dossiers fermés par la Commission en 2003, 40 p. 100 ont été résolus avant qu'une enquête ne soit même amorcée.

Au 31 décembre 2003, la Commission comptait 299 dossiers actifs, qui comprenaient les plaintes et les dossiers soumis à un règlement rapide.

Règlements

Emploi

Sexe – y compris la grossesse

Une femme, qui travaillait pour une entreprise depuis plus d'un an, est partie en congé de maternité. Un mois avant la fin de son congé, on l'a avisée qu'en son absence, l'entreprise avait apporté des changements à son système informatisé et qu'il serait trop difficile de la reconvertir. On a mis fin à son emploi et elle a reçu une indemnité de départ de quatre semaines. Elle a trouvé un autre emploi, mais son salaire annuel est inférieur de 2 000 dollars.

Elle s'est adressée à la Commission en croyant que si elle n'avait pas pris de congé de maternité, elle aurait continué à occuper son emploi et qu'aujourd'hui, son salaire n'aurait pas diminué.

Avec son approbation, nous avons communiqué avec le président de l'entreprise pour tenter de résoudre cette affaire avant de déposer une plainte officielle. Les efforts de règlement à l'amiable ont été fructueux, et la somme de 2 000 dollars a été ajoutée à son indemnité de départ.

Orientation sexuelle

Au cours d'une entrevue d'embauche, on a demandé à un homme s'il était homosexuel. Il a répondu oui. Selon lui, même si l'entrevue s'est bien déroulée, il n'a pas obtenu l'emploi. Il a déposé une plainte auprès de la Commission alléguant qu'on lui avait refusé la possibilité d'un emploi à cause de son orientation sexuelle.

Il y a eu médiation et les parties ont conclu une entente. L'homme a reçu 400 dollars en dommages-intérêts généraux. La ligne directrice sur les enquêtes préalables à l'embauche est disponible aux bureaux de la Commission, et publiée sur son site Web.

Activités politiques

Pendant qu'il était au travail, le plaignant a reçu une télécopie à son bureau concernant la possibilité qu'il se présente comme candidat à l'élection provinciale. Selon le plaignant, d'autres membres du personnel ont également vu cette télécopie. Il a dit avoir par la suite quitté le bureau pour rencontrer un client et, à son retour, il a découvert que tous ses dossiers avaient été enlevés de son bureau, et qu'on avait apparemment fouillé son bureau. Il a rencontré le directeur. Il prétend que son directeur lui a dit que son chiffre d'affaires était bien médiocre et qu'il lui a aussi parlé de la prochaine élection. Selon le plaignant, le directeur lui a ensuite demandé une liste de ses activités pour le lendemain. La liste a été fournie mais, plus tard au cours de cette journée-là, on a mis fin à son emploi. Il croit qu'il a été congédié à cause de ses activités politiques.

*«Lorsqu'une
porte de
bonheur se
ferme, une
autre s'ouvre;
mais souvent,
nos yeux
restent si
longtemps rivés
sur la porte
fermée qu'ils
sont aveugles à
celle qui s'est
ouverte à
nous.»*

Helen Keller

Même si le dossier fait actuellement l'objet d'une enquête, les deux parties ont accepté de se rencontrer et, avec l'aide d'un médiateur, ont tenté d'aboutir à une résolution volontaire. Comme l'enquête a été suspendue, il n'a pas été nécessaire que l'intimé dépose une réponse officielle à la plainte.

L'intimé a conclu une entente avec le plaignant pour qu'il reçoive 1 500 dollars à titre de dommages-intérêts généraux.

Handicap mental

Une femme travaillait pour la même entreprise depuis douze ans. Elle souffrait d'un anévrisme, à cause duquel elle a dû s'absenter du travail pendant six mois. À l'issue de sa maladie, sa personnalité avait changé et il lui arrivait d'avoir des pertes de mémoire à court terme. Pendant son traitement, elle a eu un autre problème médical complètement différent qui a nécessité une intervention chirurgicale. Elle a donc dû s'absenter du travail pendant trois autres mois.

Lorsqu'elle est retournée au travail, elle a dit qu'elle avait réservé une semaine de vacances en juillet. Elle a ensuite pris ses vacances. À son retour, elle prétend que son superviseur lui a dit qu'elle avait réservé une semaine en août et non pas en juillet, et qu'elle était congédiée pour malhonnêteté. Elle a reçu une indemnité de départ de trois mois lors de son congédiement.

Elle a communiqué avec la Commission en déclarant qu'elle croyait que le motif réel pour lequel elle avait été congédiée était ses absences causées par son handicap, et a notamment invoqué que son problème de mémoire expliquait la confusion dans ses projets de vacances. Pour tenter de résoudre ce dossier avant qu'une plainte officielle ne soit déposée, une conciliation rapide a été tentée avec le consentement de la plaignante.

Au bout de deux semaines, l'affaire était résolue et la plaignante a reçu une indemnité supplémentaire de départ de deux mois.

Harcèlement - sexuel

Une femme, qui travaillait comme femme de ménage dans un hôtel, dit avoir été l'objet de commentaires sexistes de la part d'un cadre moyen. Elle prétend avoir signalé ce harcèlement à la direction mais affirme qu'on lui a dit à plusieurs reprises de ne pas y prêter attention et qu'il allait de toute façon partir bientôt.

Néanmoins, avant qu'il ne parte, on a mis fin à l'emploi de cette femme de ménage. Elle s'est adressée à la Commission des droits de la personne, non pas parce qu'elle avait perdu son emploi, mais plutôt à cause du manque d'intervention en réaction au harcèlement.

Même si le directeur de l'entreprise a admis que la femme s'était plainte du comportement difficile de l'homme en question, il a prétendu qu'elle ne lui avait jamais parlé des commentaires sexistes.

Néanmoins, l'entreprise était tout à fait disposée à adopter et à diffuser une politique anti-harcèlement, et la Commission lui en a fourni des échantillons. L'un d'entre eux a été modifié et il est désormais affiché dans la salle de repas et à la réception de l'hôtel. La plaignante était satisfaite de ce dénouement et le dossier a été fermé.

«Un pessimiste voit la difficulté dans chaque opportunité, tandis qu'un optimiste voit l'opportunité dans chaque difficulté»

*Winston
Churchill*

*«On peut
tenter
d'échapper
aux choix qui
s'offrent en ne
faisant rien,
mais
l'abstention
même est une
décision.»*

*Gary
Collins*

Logement

Handicap physique

Un propriétaire d'une unité de condominiums, qui est sourd d'une oreille et dont l'acuité auditive est très diminuée dans l'autre, a demandé que la société de condominiums ajoute, aux frais de ladite société, une lampe stroboscopique à l'alarme-incendie de son unité. Lorsqu'on le lui a refusé, il a déposé une plainte auprès de la Commission. Il croit que le manque d'intervention de la société de condominiums constitue un manquement à tenir compte de manière raisonnable de ses besoins spéciaux découlant d'un handicap.

Le conseil d'administration du condominium croit que l'installation incombait au propriétaire de l'unité. Il a également déclaré que plusieurs mesures existaient déjà pour aider les gens en cas d'urgence. En outre, le conseil a remis en cause l'efficacité du dispositif de la lampe stroboscopique si le plaignant était endormi. Toutefois, les experts et d'autres preuves ont confirmé que les signaux visuels tels que les lampes stroboscopiques sont efficaces et réveillent véritablement les gens.

Les premières tentatives de médiation pour résoudre la situation ont échoué, et la plainte a donc été soumise à une enquête. Le Conseil des commissaires a décidé qu'il fallait une médiation ordonnée et que si elle échouait, la plainte serait portée en arbitrage. Cette fois, un règlement a été conclu.

Deux lampes stroboscopiques, reliées au système d'alarme central, ont été installées dans l'unité du plaignant aux frais de l'intimé. Il a été signalé que les bâtiments dotés de systèmes d'alarmes visuels, ainsi que d'alarmes sonores, pouvaient s'avérer d'une grande importance pour les gens qui souffraient de surdité.

Services

Handicap physique - systémique

Il arrive que la plainte d'une personne ouvre la voie à d'autres. La Commission traite souvent de ces problèmes systémiques et encourage la résolution chaque fois que possible.

C'est ce qui s'est passé lorsqu'une femme sourde a déposé une plainte contre le Manitoba Theatre Centre. Dans sa plainte, elle a déclaré que la troupe de théâtre n'avait pas tenu compte de son handicap en ne lui fournissant pas un interprète gestuel pendant une pièce à laquelle elle voulait assister.

Le MTC a, de plein gré, accepté la médiation. Même si la plaignante ne parvenait pas à un règlement avec la troupe de théâtre, la Commission était déterminée à s'occuper de ce problème systémique et elle est intervenue. Un règlement a été conclu.

Dans l'entente, le MTC a accepté de tenir compte des sourds en offrant des services d'interprétation ASL pour un spectacle de sa programmation de la saison 2003-2004. Les interprètes gestuels seront assis ou debout près de la série de sièges assignés. En outre, le texte de la pièce sera envoyé à l'avance à la personne qui demande ce genre de siège. On annoncera le spectacle qui fera l'objet de ce service, et MTC prendra les devants pour s'assurer que les sourds soient informés de la présentation de ce spectacle. Enfin, le MTC envisage d'inclure dans l'avenir un spectacle avec service d'interprétation gestuelle à toutes les pièces de sa programmation. Avec cette entente, le MTC se propulse à l'avant-garde des théâtres en offrant aux

sourds un moyen de profiter d'un spectacle. Il dépasse maintenant le niveau de services offerts par la plupart des autres théâtres en Amérique du Nord.

Ascendance

Une femme à qui l'on a refusé le droit d'acheter une bombe de laque à cheveux à une épicerie a déposé une plainte auprès de la Commission. Elle croit que la décision de ne pas lui vendre cet objet était fondée sur son ascendance, autochtone. Non seulement a-t-elle déposé sa plainte à la Commission, mais elle a aussi signalé son cas aux médias. L'intimé a admis que l'incident s'était produit mais a invoqué la *Loi sur la réglementation des alcools* du Manitoba, selon laquelle la vente de substances intoxicantes à des clients dont les facultés sont affaiblies constitue une infraction. Il prétend que le magasin avait déjà reçu un avertissement. Il a néanmoins admis que le personnel ne soupçonnait pas que la femme d'être toxicomane mais qu'il craignait plutôt que la femme achète la laque à cheveux pour quelqu'un d'autre.

*«Et rien n'est
tel que le rêve
pour engendrer
l'avenir.»*

Victor Hugo

La plainte fait l'objet d'une enquête mais, en cours de route, un règlement financier a été conclu. En outre, un représentant de l'entreprise s'est excusé auprès de cette femme, tant en privé que publiquement.

État matrimonial ou statut familial

On a dit à un couple divorcé avec deux enfants que l'autobus scolaire, qui transportait leurs enfants à l'école, ne ramasserait les enfants qu'à un seul endroit. Ceci posait problème car les parents ont la garde partagée, les enfants vivant une semaine sur deux avec chacun de leurs deux parents. Néanmoins, ils demeuraient dans le même quartier. La femme s'est adressée à la Commission en disant que la division scolaire ne tenait pas compte de ses besoins relatifs à son état matrimonial ou à son statut familial.

Pour tenter de résoudre le problème avant qu'une plainte officielle ne soit déposée, la Commission a communiqué avec le surintendant qui a accepté d'étudier la question. La situation a été résolue, et il a été entendu que les enfants seraient ramassés chez l'un ou l'autre des parents selon la semaine.

Âge

La mère d'un garçon de quatorze ans a déposé une plainte à la Commission lorsqu'elle a découvert qu'un magasin de crème glacée du quartier empêchait les élèves d'une école d'entrer pendant l'heure du repas de midi. Elle croit que le fait d'interdire aux élèves d'une école d'entrer dans ce magasin à une heure particulière constitue un traitement différencié dans la prestation des services, en fonction de l'âge.

Toutefois, l'intimé prétend que l'accès a dû être refusé à cause d'actes de vandalisme, de dérangement et de perturbation des activités dans le passé. Il croit aussi que sa politique n'était pas discriminatoire, puisque les élèves des autres écoles avaient le droit d'entrer, et que les élèves de l'école visée avaient le droit d'entrer en étant accompagnés d'un adulte.

On a tenté la médiation, et une enquête exhaustive a eu lieu. Finalement, le Conseil des commissaires a ordonné que les parties reviennent en médiation. Il a fallu quelque temps, mais une entente de règlement, acceptable pour les deux parties, a finalement été conclue. Maintenant, cinq élèves au maximum peuvent entrer dans le magasin pour acheter de la nourriture ou d'autres produits, et cette politique est affichée à l'extérieur, à la porte. Toutefois, au cas où il y aurait récurrence d'activités destructrices ou illégales, le magasin a toute liberté de modifier cette politique.

Rapport de surveillance

Université de Brandon

*«Les obstacles
sont ces choses
effrayantes
qui vous
apparaissent
lorsque vous
perdez votre
objectif de vue.»*

Henry Ford

Pour la cinquième et dernière année, l'Université de Brandon a présenté à la Commission ses données sur l'embauche pour l'année précédente, en vertu de l'entente conclue en 1999. Les données ont été examinées encore une fois cette année afin de déterminer si des progrès ont été réalisés en vue de rectifier la sous-représentation par le passé des femmes dans les postes des membres du corps professoral et dans les postes administratifs.

En 1997, la Commission a entrepris une analyse statistique afin de comparer le nombre de femmes qualifiées dans la main-d'œuvre extérieure au nombre de femmes dans les postes de catégorie professorale à l'Université de Brandon, par département. À cette époque, comme le soulignaient les rapports annuels précédents, il y avait une tendance à la sous-représentation des femmes dans toutes les facultés, sauf dans celle des sciences infirmières.

Selon les données sur l'embauche pour l'année se terminant le 31 août 2003, on a enregistré un total de 36 nouveaux employés à des postes de catégorie professorale au cours de cette année, dont 14 (40 %) étaient des femmes. Ce pourcentage correspondait plutôt aux statistiques de l'année précédente (46 %) et reflète une amélioration depuis 2001, année au cours de laquelle seulement 31 % des nouveaux employés étaient des femmes. Un survol historique révèle que seulement 21 % des membres du corps professoral dans la catégorie « des professeurs d'université » étaient des femmes, en janvier 1997. Au cours de l'année 2000, des mesures spéciales ont été prises pour recruter des femmes, et, au total, 54 % des nouveaux employés de l'année précédente étaient des femmes.

La faculté des sciences a fait l'objet de commentaires dans l'analyse statistique de 1997, car elle présentait un rapport particulièrement faible entre le nombre de femmes et celui des hommes. Au cours de l'année étudiée, quatre nouveaux employés sur 9 étaient des femmes, soit 36 % de femmes au sein du corps professoral. Le pourcentage global des femmes en sciences est demeuré relativement égal au cours des cinq années faisant l'objet de l'entente.

Selon une déclaration récente de l'Université, « les occasions de recruter de nouveaux membres du corps professoral ont augmenté, et nous avons récemment célébré l'ouverture officielle du nouveau complexe d'études en sciences infirmières qui va abriter le nouveau programme de baccalauréat en sciences infirmières en 2004. »

En résumé, l'Université de Brandon a réalisé des progrès modestes au cours des cinq dernières années pour atteindre son objectif « ...d'améliorer la situation des femmes à l'Université. » Toutefois, comme indiqué dans les rapports annuels précédents, l'Université de Brandon, en tant que petite université établie en région rurale, fait face à des défis uniques lorsqu'elle recrute les membres de son corps professoral et de son personnel. Les données soumises pour l'année actuelle sont optimistes et selon le président de l'Université, M. Louis P. Visentin, « nous avons observé un accroissement important du nombre de femmes dans nos programmes et dans nos inscriptions au cours des trois dernières années... Les années à venir seront une période de renaissance, de renouveau et de renouvellement ». Bien que l'Université de Brandon ne soit plus tenue de fournir des données sur l'embauche, nous espérons qu'elle accordera la priorité à cette question à l'avenir afin de démontrer son engagement à assurer l'égalité en matière d'enseignement pour toutes les femmes à l'Université.

Sensibilisation

« On reconnaît depuis longtemps qu'un élément essentiel de la protection des droits de la personne était une connaissance répandue parmi la population de ce que sont leurs droits et de la manière dont ils peuvent être défendus »

*Boutros
Boutros-Ghali*

La sensibilisation du public est partie intégrante du *Code des droits de la personne du Manitoba*, qui énonce ce qui suit : « il est important que des programmes d'information sur les droits de la personne soient mis à la disposition des Manitobains afin de les renseigner sur leurs droits et leurs libertés fondamentales et sur les devoirs et les responsabilités qui leur incombent ». Quoique l'éducation du public soit assurée sur bien des fronts, en 2003, la Commission a continué à axer beaucoup de ses activités sur les employeurs et les élèves.

La sensibilisation aux questions des droits de la personne est portée à l'attention du public par la voie de communiqués de presse, du bulletin mensuel *Connexions*, par le site Web de la Commission, par des exposés, des activités de vulgarisation, des conférences pour les jeunes, des prix et des programmes éducatifs.

Site Web

Le site Web de la Commission se trouve à l'adresse suivante : www.gov.mb.ca/hrc. Il contient des feuilles de renseignements, des lignes directrices, le bulletin *Connexions*, des décisions juridiques, le *Code* proprement dit, et de l'information sur les ateliers à venir. Le site Web comporte un lien avec MHRC TV, site interactif conçu spécialement pour les étudiants. MHRC TV offre des vidéos, des jeux-questionnaires et un bavardoir réservé aux élèves et aux enseignants de l'ensemble de la province, à titre de ressource pédagogique. Cette année, un jeu-questionnaire sur les droits des femmes a été ajouté au menu pour souligner la Journée internationale de la femme.

Exposés

Les besoins d'éducation du public sont très grands, et dépassent de loin ce que le budget permet. Au fil du temps, la somme nécessaire pour éduquer le public a diminué et, trop souvent, la Commission a dû annuler des exposés ou n'a pas pu mettre à jour ou réimprimer des brochures d'information. Néanmoins, le personnel de la Commission a présenté 96 exposés officiels en 2003 et rejoint près de quatre mille personnes. Par exemple, le personnel de la Commission a présenté un exposé de trois heures dans le cadre de l'Assemblée annuelle de l'Association des commissaires d'écoles du Manitoba (MAST) à Winnipeg. Un autre exposé a été présenté en anglais et en français à 500 élèves du collège Jean-Sauvé. Les exposés sur les droits de la personne sont une façon de répondre aux demandes des entreprises, des organismes, des ministères et des établissements d'enseignement. Les auditoires visés varient de 10 à plus de 500 participants.

Programmes d'éducation

Deux des cinq programmes éducatifs de la Commission ont été mis à jour et remaniés en 2003. Notamment, son atelier d'une demi-journée sur le harcèlement comprend maintenant un volet qui consiste à apprendre aux superviseurs comment faire enquête sur des plaintes dans leur milieu de travail. Cet atelier étudie l'importance de la documentation, répond à qui devrait mener l'enquête, explique quelles questions il faudrait poser et quelles mesures prendre avant le début d'une enquête. Le séminaire d'une journée complète destiné aux employeurs a également été modifié, et reflète désormais les dernières décisions en matière de droits de la personne.

Les autres ateliers éducatifs offerts au public sont les droits de la personne pour les organismes à but non lucratif, les derniers progrès dans la législation sur les droits de la personne et les besoins spéciaux en milieu de travail.

Conférence des jeunes

La troisième conférence de sensibilisation des jeunes a eu lieu à Winnipeg. Cette année, la Commission a présenté aux élèves une nouvelle formule d'atelier. Mia Momma a été conçue pour informer les élèves sur les droits des adolescentes enceintes ou des mères adolescentes. L'atelier présentait des invités spéciaux d'un groupe de Winnipeg dénommé Resources for Adolescent Parents (RAP). Ce groupe a parlé aux élèves non seulement de ses expériences, mais a aussi présenté des sketchs et des monologues. Trois autres ateliers étaient également offerts : La diversité sans la division (intimidation et harcèlement), Taking Care of Business (droits et responsabilités en milieu de travail) et Not So Trivial Pursuit (le jeu-questionnaire sur les droits de la personne). La conférence a eu lieu le 21 novembre 2003. Le gagnant du concours vidéo était le groupe d'élèves du West Kildonan Collegiate. Leur présentation s'appelait « Poverty in Winnipeg. »

Activités de mobilisation

La Commission s'efforce toujours de maintenir ses activités de mobilisation dans le milieu. Un agent des droits de la personne passe un jour par semaine au centre de service de Saint-Boniface, où il offre des services. Une fois par mois, un autre agent bilingue des droits de la personne offre le même service au bureau de St-Laurent, dans la région d'Entre-les-Lacs, de la Manitoba Metis Federation, au centre autochtone de Winnipeg et au bureau régional de Winnipeg de la Manitoba Metis Federation. De même, notre agent du Nord continue de beaucoup voyager dans cette région et d'assurer une permanence régulière au bureau des centres d'amitié et d'autres bureaux communautaires.

*«Ceux qui ne
défendent rien
tombent pour
un rien.»*

*Alexander
Hamilton*

La Commission installe souvent son exposition mobile à des rencontres organisées telles que la Journée internationale de la femme, la Journée du droit et la Journée de l'élimination du racisme.

Prix

La Commission des droits de la personne du Manitoba s'est jointe à la Commission canadienne des droits de la personne, et à l'Association d'éducation juridique communautaire (Manitoba), ainsi qu'à l'Association manitobaine des droits et libertés pour reconnaître et décerner le Prix annuel du dévouement et le nouveau Prix manitobain des droits de la personne destiné aux jeunes. Le prix de 2003 vient récompenser les travaux dans le domaine des droits sociaux et économiques qui figurent dans le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*.

Le lauréat du prix du dévouement fut Winnipeg Harvest, qui travaille pour le progrès social et pour l'amélioration du niveau de vie des Manitobains depuis 1985. Depuis lors, les gens qui soutiennent Harvest se sont prononcés sur de nombreuses questions de droits sociaux et économiques.

Youth Helping Youth a reçu le tout premier Prix destiné aux jeunes. Youth Helping Youth est un projet mis sur pied à Winnipeg par un groupe de 18 jeunes. Ils ont pour but de faire recueillir des fonds par de jeunes Canadiens pour contribuer à l'éducation au Bangladesh et au Népal. Quoique ce groupe ait participé à de nombreuses activités de collecte de fonds, il s'est surtout fait connaître pour les macarons de bijoux ou de culture pop fabriqués avec du bicarbonate de soude et de la pâte de fécule de maïs.

La conférencière d'honneur de ce déjeuner était Gail Asper, directrice générale de la Asper Foundation. Elle a parlé de l'avenir du Musée canadien des droits de la personne.

Les commissaires en 2003

Les commissaires représentent le profil géographique, culturel, social et économique du Manitoba. Ils sont nommés pour trois ans et exercent leurs fonctions à temps partiel. Ils sont au nombre de dix, dont un président et un vice-président.

Présidente

Janet Baldwin a un baccalauréat en droit de l'Université de Londres, et a fait des études de maîtrise à l'Université de Varsovie, en Pologne, et à l'Université d'Illinois. Elle a enseigné le droit à l'Université du Manitoba pendant 31 ans. Elle a également été présidente du conseil consultatif présidentiel de la condition féminine et directrice du secrétariat de la condition féminine. Elle a révisé la politique relative au harcèlement sexuel de l'Université. Actuellement, Janet est membre d'une équipe de liaison des organismes pour l'affectation des Investissements communautaires de Centraide. Elle a été élue présidente de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne pour 2002-2003. Janet est mariée et mère de deux enfants.

Vice-Président

Jerry Woods est fier d'appartenir à la Première nation Couchiching. Jerry a milité en faveur des causes syndicales et sociales tout au long de sa vie professionnelle, qui s'est amorcée lorsqu'il n'avait que 15 ans. Au cours des 25 années suivantes, il a travaillé à titre d'ouvrier à la papeterie Boise Cascade de Fort Frances, en Ontario. Il a dirigé la section locale du syndicat pendant vingt de ces années. En 1989, il devenu représentant national à temps plein pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Jerry a pris sa retraite en 2002.

«La sagesse est la récompense que vous obtenez pour avoir écouté tout au long de votre vie alors que vous auriez préféré parler.»

Doug Larson

Roberta Frederickson est en train de terminer un programme pour travailleurs de soutien en milieu familial sur le spectre d'anomalies causées par l'alcoolisme fœtal. Cette formation lui permettra de défendre les intérêts des familles et enfants ainsi touchés et de les éduquer. Roberta était déléguée syndicale du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, et travaille depuis longtemps à l'hôtel Fort Garry de Winnipeg. Elle détient une longue expérience dans les questions relatives au milieu de travail et, depuis nombre d'années, elle anime les débats sur les droits de la personne et sur le respect dans le milieu de travail pour les membres de ce syndicat. Ses intérêts portent sur les droits de la personne, la défense des droits des enfants et les questions entourant la violence familiale. Elle est membre du Comité de la Manitoba Childcare Coalition. Roberta a une fille aujourd'hui adulte.

Yvonne Peters a un baccalauréat ès-arts et un baccalauréat en droit de l'Université de Saskatchewan, ainsi qu'un baccalauréat en service social de l'Université de Regina. Elle exerce sa profession de juriste dans le domaine de l'égalité des droits à Winnipeg, où elle est consultante et conseillère auprès des syndicats, des groupes communautaires et des organismes de défense des droits de la personne. Dans le cadre de ses fonctions communautaires, elle est membre du Comité des droits à l'égalité du Programme de contestation judiciaire, et siège au conseil de la clinique des femmes.

Fausto Yadao est l'ancien directeur des affaires étudiantes au Red River College. Il a également été directeur des centres régionaux et du télé-enseignement. En 1990, il a dirigé le groupe de travail sur les services aux collectivités autochtones et

«Nous nous
trouvons
constamment
face à
d'extraordinaires
possibilités
brillamment
déguisées en
problèmes
insolubles.»
Lee Iacocca

multiculturelles de Red River. Fausto est membre du conseil d'administration de Centraide, ainsi que membre du conseil d'administration et coordonnateur des collectes de fonds du Centre philippo-canadien du Manitoba. Ses services communautaires lui ont valu la médaille du Jubilé d'or. Il a deux filles.

Robin Dwarka est directrice de l'administration de l'aide juridique du Manitoba. Robin est comptable en management accréditée (CMA) et détient un baccalauréat en commerce avec mention de l'Université du Manitoba. Elle est membre de Toast Masters International, ainsi que trésorière de l'orchestre de fer du Manitoba, le Manitoba Pan Handlers, dans lequel elle joue d'ailleurs. Elle est également représentante de la Trinidad and Tobago Society auprès du Council of Caribbean Organizations of Manitoba.

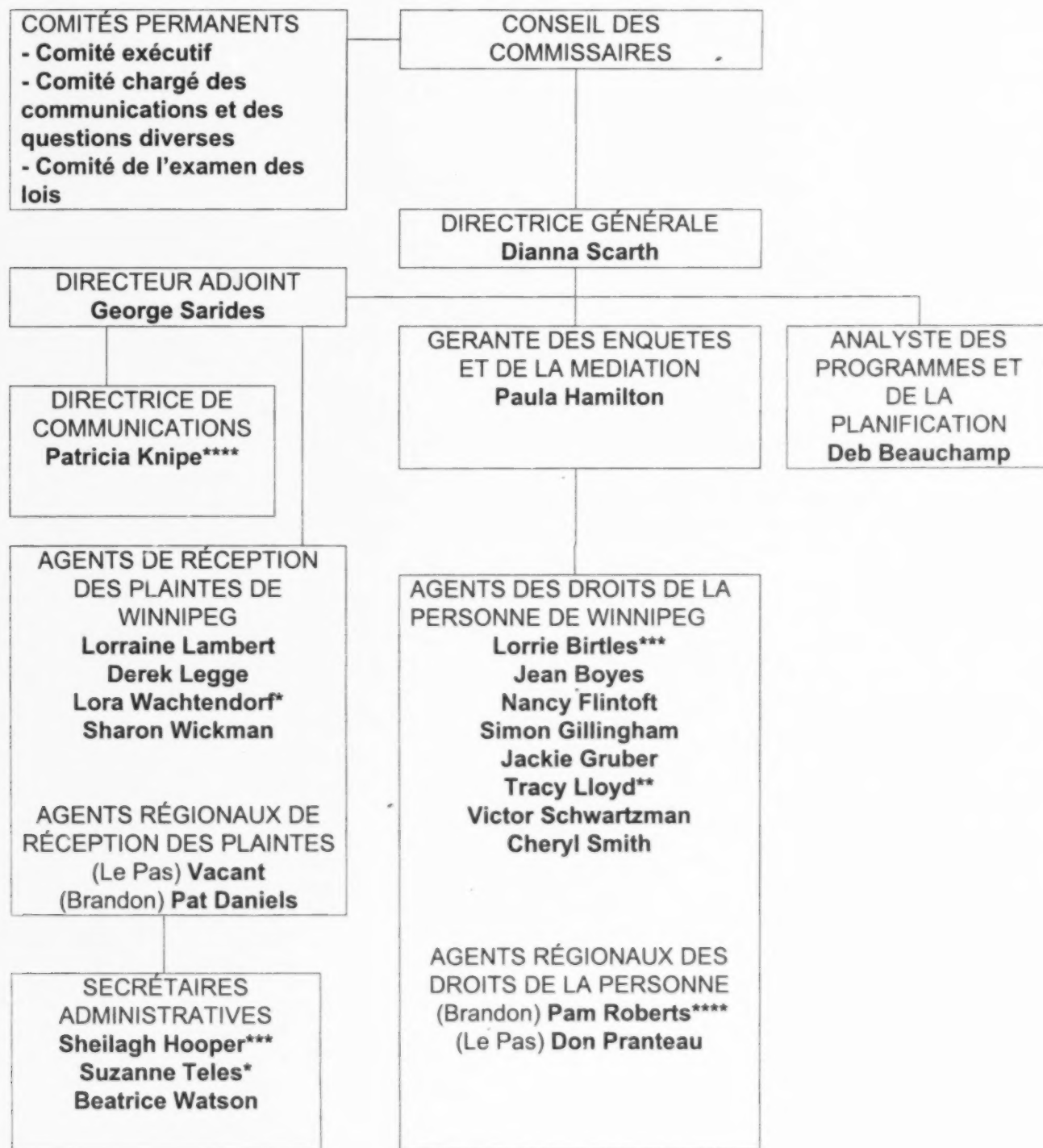
M.V. Naidu est président sortant du Département des sciences politiques de l'Université de Brandon. Récipiendaire de nombreuses distinctions telles que le Certificat du mérite civique du gouvernement du Canada et la bourse d'étude Fulbright, le professeur Naidu est également président sortant de l'Association canadienne de recherche et d'éducation pour la paix, et de l'Association canadienne des études asiatiques. Réputé pour son engagement communautaire, il a fondé le West Manitoba Multicultural Council, le Citizen's Committee for Medicare et la Civic Affairs Association of Brandon. Il est également rédacteur d'une revue internationale, *Peace Research*, et publie régulièrement une chronique pour le *Brandon Sun*.

Sheena Rae Reed est née et a grandi à Flin Flon, et son amour du Nord l'a amenée à retourner à sa ville natale après avoir reçu son baccalauréat ès-arts de l'Université du Manitoba et après avoir étudié le droit pendant deux ans. Une fois de retour à Flin Flon, elle a commencé à travailler dans les services sociaux et, aujourd'hui, elle travaille aux Services à l'enfant et à la famille. Depuis 14 ans, Sheena est entraîneuse de gymnastique féminine et a participé au Big Brothers/Big Sisters. Elle est présidente du conseil d'administration du Centre d'amitié de Flin Flon, et première vice-présidente de la Manitoba Association of Friendship Centres.

Elliot Leven est avocat de profession, et ses domaines de pratique préférés sont le droit du travail et de l'emploi et le droit autochtone. Il est membre actif des communautés juives et homosexuelles de Winnipeg, et président sortant du sous-comité des gais et lesbiennes de l'Association du Barreau du Manitoba. Il est également membre du conseil d'administration du Rainbow Resource Centre. À titre d'ancien rédacteur du *Jewish Post*, M. Leven demeure actif dans la communauté juive et il est président et membre à vie du camp Massad, camp résidentiel d'immersion hébreu.

Ajit Kaur Deol, qui a immigré au Canada en 1967, est reconnue pour avoir créé la Caroline McMorland School for the Mentally Handicapped à Marathon (Ontario), à partir d'une activité organisée dans un sous-sol d'église. Ce programme est désormais intégré au système d'enseignement secondaire local. Aujourd'hui, elle est enseignante à la retraite et continue de participer à la vie de sa collectivité. Parmi ses nombreuses activités, Ajit est présidente du East Indian Support and Advocacy Group, poste qu'elle occupe depuis 1993. En 2002, Ajit est devenue membre de l'Ordre du Manitoba, la plus haute distinction de la province. L'année suivante, elle a reçu la médaille du Jubilé de la reine pour ses services à la collectivité.

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA



a* à mi-temps ** 0,6 AP *** 0,7 AP **** 0,8 AP

Statistiques

Dossiers de résolution soumis à un règlement rapide en 2003 :

Activité	Nombre de dossiers	%
13(1) Services	13	20,96
14(x) Emploi	39	62,90
16(1) Logement	4	6,45
19(1) Harcèlement - Emploi -Services - Logement	6 (6) (0) (0)	9,68 (9,67) (0,00) (0,00)
20(1) Représailles	0	0,00
TOTAL (62)	62	100

Motif	Nombre de dossiers	%
Âge	3	4,84
Ascendance	7	11,29
Incapacité	32	51,61
Origine nationale	0	0,00
État matrimonial/Statut familial	9	14,51
Convictions politiques	0	0,00
Religion	0	0,00
Sexe (y compris la grossesse)	10	16,12
Orientation sexuelle	0	0,00
Source de revenu	0	0,00
Autres (motifs analogues)	1	1,63
Total (62)	62	100

Total 2003 - Plaintes officielles par activité

<u>Activité</u>	<u>Nombre de plaintes</u>	<u>%</u>
13(1) Services	46	17,78
14(x) Emploi	171	62,40
16(1) Logement	7	2,55
19(1) Harcèlement --	37	13,50
- Emploi	(37)	(13,50)
- Services	(0)	(0,00)
- Logement	(0)	(0,00)
20(1) Représailles	12	4,38
15, 17, 18 Autres	1	0,00
Total (274)	274	100

Total 2003 - Plaintes officielles par motif

<u>Motif</u>	<u>Nombre de plaintes</u>	<u>%</u>
Âge	15	5,47
Ascendance	38	13,87
Origine nationale	3	1,09
Incapacité	111	40,51
État matrimonial/Statut familial	21	7,66
Convictions politiques	2	0,73
Religion	3	1,09
Sexe (incluant la grossesse)	70	25,55
Orientation sexuelle	5	1,82
Source de revenu	3	1,09
Autres	3	1,09
Total (274)	274	100

Total 2003 - Règlements rapides et plaintes officielles par activité

<u>Activité</u>	<u>Nombre de dossiers</u>	<u>%</u>
13(1) Services	59	17,56
14(x) Emploi	210	62,50
16(1) Logement	11	3,27
19(1) Harcèlement	43	12,80
- Emploi	(43)	(12,80)
- Services	(0)	(0,00)
- Logement	(0)	(0,00)
20(1) Représailles	12	3,57
15, 17, 18 Autres	1	0,30
Total (962+274=336)	336	100

Total 2003 – Règlements rapides et plaintes officielles par motif

<u>Motifs</u>	<u>Nombre de dossiers</u>	<u>%</u>
Âge	18	5,36
Ascendance	45	13,39
Origine nationale	3	0,89
Incapacité	143	42,56
État civil / Statut familial	30	8,93
Convictions politiques	2	0,60
Religion	3	0,89
Sexe (y compris la grossesse)	80	23,81
Orientation sexuelle	5	1,49
Source de revenu	3	0,89
Autres (motifs analogues)	4	1,19
Total (336)	336	100

PLAINTES OFFICIELLES DÉPOSÉES

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
245	265	216	149	150	169	218	308	262	252	261	241

2002	2003										
229	274										

Suite donnée aux plaintes officielles déposées, par activité, d'après le nombre de dossiers fermés en 2003

Activité (Nombre de plaintes)	Négociation préalable à l'enquête	Règlement en cours d'enquête/négociation*	Retrait/abandon	Rejet	Règlement en médiation dirigée	Renvoi en arbitrage	Réglé par les parties	Autres formes de fermeture ou dossiers non poursuivis
13(1) Services	2	3	11	12	1	3	1	8
14(x) Emploi	30	9	43	46	5	10	18	2
15(1) Contrats	0	0	0	0	0	0	0	0
16(1) Logement	0	1	3	2	0	0	1	0
18 Affiches	0	0	0	1	0	0	0	0
19(1) Harcèlement - Emploi - Services - Logement	7 (7) (0) (0)	3 (3) (0) (0)	5 (5) (0) (0)	16 (16) (0) (0)	2 (2) (0) (0)	1 (1) (0) (0)	2 (2) (0) (0)	0 (0) (0) (0)
20(1) Représailles	0	0	0	5	0	0	0	1
Totaux (254)	39	16	62	82	8	14	22	11

* Les chiffres indiqués dans la colonne "Règlement en milieu d'enquête/négociation" comprennent le nombre de plaintes officielles réglées en cours d'enquête ou de négociation en cours d'enquête.

Suite donnée aux plaintes officielles déposées, par motif, d'après le nombre de dossiers fermés en 2003

Motifs (Nombre de plaintes)	Négociation préalable à l'enquête	Règlement en cours d'enquête/négociation*	Retrait/abandon	Rejet	Règlement en médiation dirigée	Renvoi en arbitrage	Réglé par les parties	Autres formes de fermeture ou dossiers non poursuivis
Âge	1	0	5	6	1	0	3	1
Ascendance	2	3	10	19	0	0	4	3
Origine nationale	0	0	2	2	1	0	1	1
Incapacité	17	9	31	18	2	3	12	6
État civil / Statut familial	0	0	4	1	1	1	2	1
Convictions politiques	1	0	1	0	0	0	0	0
Religion	0	1	0	3	0	0	0	0
Sexe	17	3	9	31	3	10	3	1
Orientation sexuelle	1	0	1	2	0	0	0	0
Source de revenu	0	0	0	2	0	0	0	0
Motifs analogues	0	1	0	4	1	0	1	0
Totaux (268)**	39	17	63	88	8	14	26	13

* Les chiffres indiqués dans la colonne « Règlement en milieu d'enquête/négociation » comprennent le nombre de plaintes officielles réglées en cours d'enquête ou de négociation en cours d'enquête.

** Veuillez noter que certaines plaintes comportent des motifs multiples, et que le chiffre figurant dans la colonne « Nombre de plaintes » indique le nombre total de motifs invoqués dans l'ensemble des plaintes déposées.

